

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri)

**Fianda Gammahendra
Djamhur Hamid
Muhammad Faisal Riza**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: fianda3@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi mampu memberikan kontribusi terhadap variabel efektivitas organisasi sebesar 0,596 atau 59,6% sedangkan sisanya 40,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini yaitu karakteristik organisasi (teknologi), karakteristik lingkungan (eksternal dan internal/iklim), karakteristik pekerja (keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja), kebijakan dan praktik manajemen. Variabel bebas yang dipilih dapat disesuaikan dengan keadaan organisasi perusahaan obyek penelitian.

Kata kunci : struktur organisasi, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, efektivitas organisasi

Abstract

The results showed that the organizational structure dimension consisting of complexity, formalization, centralization variables together effect on organizational effectiveness. Furthermore, the results also showed that in partial the organizational structure dimensional consisting of complexity, formalization, centralization variables have a significant effect on organizational effectiveness. Complexity, formalization, centralization variables to contribute to organizational effectiveness variable of 0.596 or 59.6% while the remaining 40.4% is contributed by other variables not included in this study Is characteristic organization (technology), characteristic environment (external and internal/atmosphere), characteristic laborer (being bound to organization and work achievement), policy and practice management. Dependent variable can be choosed with similarity research object of corporate organization situation.

Keywords: organizational structure, complexity, formalization, centralization, organizational effectiveness

PENDAHULUAN

Kemajuan jaman dan tingkat globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang yang berdampak terhadap kompetisi dari perusahaan dalam negeri, perusahaan swasta, dan perusahaan asing. Kompetisi tersebut berdampak dalam mengefisienkan dan efektifkan dari sistem organisasi untuk menghadapi semakin kemajemukan tugas-tugas dan kebutuhan-kebutuhan operasional dari kinerja perusahaan. Penyesuaian dengan persaingan, kekuatan dan sistem dalam dunia usaha maka faktor utama yang terpenting dalam perusahaan

adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi bisnis yang sangat penting dalam perusahaan. karena untuk melakukan pelaksanaan dari strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada organisasi dalam perusahaan yang mana fungsi manusia yang bekerja secara individu atau kelompok dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. "Struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu

menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi “(Ivancevich, 2007:235).Oleh karena itu, struktur organisasi didesain dengan baik untuk sebuah organisasi yang efektif yang mana dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan struktur organisasi dapat diimplementasikan sesuai sistem kerja organisasi untuk tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Efektivitas organisasi yang merupakan sebuah sifat yang terjadi pada organisasi perusahaan yang dilakukan oleh beberapa kelompok kerja atau lembaga yang terkoordinir yang mengarah pada pencapaian kinerja dan sasaran yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas serta waktu yang sudah ditetapkan. “Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya”(Robbins, 1994:53).Oleh karena itu, efektivitas organisasi ini sebagai kondisi yang sangat penting untuk sebuah keberhasilan organisasi menekankan tujuan yang tercapai dengan kestabilan, keseimbangan dan kelangsungan hidup dari fungsi organisasi itu berdiri.“Struktur organisasi ditetapkan ada tiga komponen yang merupakan inti dari Dimensi Struktur Organisasi yaitu Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi“(Robbins, 1994:6).

Oleh karena itu, Jelas bahwa ditinjau dari segi-segi efektivitas organisasi terjadi karena dipengaruhi oleh aspek struktur organisasi yang memiliki persamaan dan hubungan dalam pencapaian tujuan. Proses pencapaian tujuan yang bagus berarti adanya konsistensi dan fokus dalam upaya pemimpin yang mengintegrasikan visi dan misi kepada pegawai, dengan timbal balik pegawai berkinerja baik secara konsisten dan fokus sesuai sistem yang telah dirancang bagi kelangsungan hidup organisasi.

Salah satu organisasi yang memiliki fungsi tersebut adalah Bank Induk suatu negara. Bank Indonesia (BI, dulu disebut De Javasche Bank) adalah Bank Sentral Republik Indonesia. Bank Indonesia memiliki tujuan yang dalam pencapaiannya didukung oleh tiga pilar yang merupakan tiga bidang tugasnya. Ketiga bidang tugas ini adalah menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, serta mengatur dan mengawasi perbankan di Indonesia. Ketiganya perlu diintegrasikan agar tujuan mencapai dan

memelihara kestabilan nilai rupiah dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Bank Indonesia tidak bekerja sendiri dalam upaya pencapaian tujuannya, beberapa Kantor Perwakilan Bank Indonesia tersebar secara geografis diseluruh Indonesia hampir setiap provinsi memiliki Kantor Perwakilan Bank Indonesia. Karakteristik organisasi dari setiap Kantor Perwakilan Bank Indonesia tidak sama, tergantung pada wilayah kerja karesidenan yang dikelola. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri ditetapkan tingkatan Manajemen Organisasi BI kelas III. Gambaran desain organisasi yang memiliki satu kepala perwakilan dan membawahi tiga deputy kepala perwakilan yang memiliki fungsi masing-masing yaitu, (1) Bidang Ekonomi Moneter, Bidang Sistem Pembayaran dan Manajemen Intern, serta Bidang Pengawas Bank. Secara khusus wilayah kerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia cabang Kediri sebagai berikut, Berdasarkan data PDRB ADHK Semester I Tahun 2009 yang terhimpun, sektor ekonomi yang dominan di wilayah kerja KBI Kediri adalah: Sektor Industri, Sektor Pertanian dan Sektor Perdagangan Hotel & Restoran. Oleh karena itu kinerja dari organisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri ini mengelola wilayah kerja yang cukup luas yang mana diperlukan sistem organisasi dan sumber daya manusia yang efektif dalam menunjang kinerja para pegawainya. Baik secara pembagian tugas dari masing-masing pegawai sehingga dapat dilihat fungsi kerjanya dari segi koordinasi, pengelolaan manajemen komunikasi dan informasi antara pegawai baik secara horizontal atau pimpinan kepada pegawai secara vertikal untuk meningkatkan efektivitas organisasi dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kondisi struktur organisasi dan efektivitas organisasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh struktur organisasi dengan dimensi yang terdiri dari variabel kompleksitas (X_1), formalisasi (X_2), sentralisasi (X_3) secara simultan dan secara parsial terhadap efektivitas organisasi (Y).

KAJIAN PUSTAKA

Struktur Organisasi

Dalam membentuk suatu organisasi, seharusnya dibuat pula struktur Struktur organisasinya. Begitu pula kalau ingin mengenal

atau mengetahui gambaran suatu organisasi maka ditinjau dan dipelajari struktur organisasinya. Mempelajari struktur organisasi dapat mengetahui kemungkinan kegiatan-kegiatan apa yang ada dalam suatu organisasi, karena didalam suatu organisasi tergambar bagian-bagian (departemen) yang ada, nama dan posisi setiap manajer, dimana garis penghubung didalamnya menunjukkan siapa atau bagian atau bertanggung jawab kepada siapa atau bagian apa. Struktur merupakan cara organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan kearah tujuan. Struktur merupakan cara yang selaras dalam menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relative tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas (Steers, 1984:70). Beragam istilah yang digunakan dalam menggambarkan dimensi-dimensi struktur organisasi mungkin agak membingungkan. Bagi pengelola organisasi, Struktur organisasi pada hakikatnya adalah suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, demi mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan (Kusdi, 2009:176).

Oleh sebab itu, pentingnya sebuah struktur organisasi akan membantu manajer dari hasil keputusan dalam mendesain organisasi sebagai cara mengidentifikasi dari pengelolaan sumber daya manusia dan segala fungsi-fungsi yang ada untuk penyelesaian pekerjaan perusahaan dengan pedoman visi, misi dan tujuan organisasi.

Para peneliti dan praktisi manajemen telah berusaha mengembangkan pemahaman mereka mengenai hubungan antara struktur dan kinerja, sikap, keefektifan, dan variabel lain yang dirasa penting. Pengembangan pemahaman ini dihalangi tidak hanya oleh kerumitan hubungan antara dimensi-dimensi itu sendiri, namun juga oleh kesulitan menetapkan dan mengukur konsep struktur organisasi. Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Sebuah struktur organisasi mempunyai tiga komponen dimensi: kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi (Robbins, 1994:6). Sehingga dimensi struktur organisasi yang lebih sering digunakan dalam riset dan praktik yang menggambarkan dimensi struktur, yaitu Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi.

Kompleksitas

Kompleksitas merujuk pada tingkat differensiasi yang ada didalam sebuah organisasi. *Differensiasi horizontal* mempertimbangkan tingkat pemisahan horizontal diantara unit-unit. *Differensiasi vertical* merujuk pada kedalaman hierarki organisasi. *Differensiasi spasial* meliputi tingkat sejauh mana lokasi fasilitas dan para pegawai organisasi tersebar secara geografis.

Differensiasi horizontal merujuk pada pengelompokan berdasarkan spesialisasi-spesialisasi yang ada dalam sebuah organisasi, baik spesialisasi fungsional maupun sosial. Pembagian departemen-departemen dalam organisasi dapat dilakukan berdasarkan jumlah orang, fungsi, produk atau jasa, klien, geografis, atau proses (Kusdi, 2009:169).

Differensiasi vertical Merujuk pada kedalaman struktur. Diferensiasi meningkat, demikian pula kompleksitasnya, karena jumlah tingkatan hierarki didalam organisasi bertambah (Robbins, 1994 : 95). Organisasi dengan jumlah pegawai yang sama, tidak perlu mempunyai tingkat diferensiasi vertikal yang sama. Organisasi dapat berbentuk tinggi (*tall*), dengan banyak lapisan hierarki, atau mendatar (*flat*), dengan sedikit tingkatan. Faktor yang menentukan adalah Rentang Kendali (Robbins, 1994 : 96).

Organisasi dapat melakukan aktivitas yang sama dengan tingkat diferensiasi horizontal dan pengaturan hierarki yang sama diberbagai lokasi. Tetapi keberadaan barbagai lokasi tersebut meningkatkan kompleksitas (Robbins, 1994:98). Oleh karena itu, elemen ketiga dalam kompleksitas adalah diferensiasi spasial, yang merujuk pada tingkat sejauh mana lokasi kantor, pabrik dan personalia sebuah organisasi tersebar secara geografis.

Formalisasi

“Jika sebuah pekerjaan sangat diformalisasikan, maka pemegang pekerjaan itu hanya mempunyai sedikit kebebasan mengenai apa yang harus dikerjakan, bilamana mengerjakannya, dan bagaimana ia harus melakukannya” (Robbins, 1994:103).

Para manajer mempunyai sejumlah teknik formalisasi yang diambil dari pendapat Stephen P. Robbins dalam Kusdi (2009:173), untuk dapat menstandarisasikan perilaku para pegawai. Teknik-teknik yang digunakan dalam menstandarisasikan adalah:

1) Proses Seleksi (*selection*)

Organisasi memilih pegawainya bukan secara acak. Para pelamar diproses melalui sejumlah rintangan yang dirancang untuk membedakan para individu yang mungkin dapat berprestasi dengan baik dari mereka yang mungkin tidak akan berhasil.

2) Persyaratan Jabatan (*role requirement*)

Para individu di dalam organisasi mempunyai jabatan. Setiap pekerjaan membawa serta harapan mengenai bagaimana si pemegang jabatan seharusnya berperilaku.

3) Peraturan, Prosedur, dan Kebijakan (*rules, procedures, and policies*)

Peraturan merupakan pernyataan eksplisit yang ditujukan kepada seorang pegawai tentang apa yang harus atau tidak boleh dilakukan. Prosedur adalah rangkaian langkah yang saling berhubungan satu sama lain secara sekuensial yang diikuti pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kebijakan adalah pedoman yang menetapkan hambatan terhadap pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai.

4) Proses pelatihan (*training*)

Pelatihan ada yang bersifat *on-the-job-training* (misalnya pemagangan, pendampingan (*coaching*), atau penugasan-penugasan yang bersifat studi), ada pula yang bersifat *off-the-job-training* (ceramah, demonstrasi, simulasi, atau instruksi terprogram).

5) Ritual (*rituals*)

Ritual atau upacara adalah semacam “pengesahan” bahwa seseorang menyanggah status tertentu. Formalisasi melalui teknik ini biasanya dilakukan untuk jabatan-jabatan strategis dan memiliki dampak jangka panjang pada perusahaan.

Sentralisasi

Penjelasan terkait sentralisasi secara lebih khusus yaitu *jenjang kepada siapa kekuasaan formal untuk membuat pilihan-pilihan secara leluasa dikonsentrasikan pada seorang individu, unit, atau tingkatan (biasanya berada tinggi pada organisasi), dengan demikian mengizinkan para pegawai (biasanya pada tingkat rendah dalam organisasi) untuk member masukan yang minimal ke dalam pekerjaan mereka* (Robbins, 1994 :118).

Sentralisasi dapat dijelaskan juga bahwa hal ini merujuk pada bentuk-bentuk keputusan yang mengandung kebebasan bagi seseorang. Istilah kuncinya adalah pilihan-pilihan bebas (*discretionary choice*), “jika dikatakan *the director possesses certain discretionary funds*, artinya direktur memiliki dana-dana tertentu yang boleh dikeluarkan atau digunakan sesukannya”(Kusdi, 2009:174). Kebebasan dalam memilih ini biasanya di konsentrasikan pada pucuk pimpinan atau level manajemen atas, dan untuk level manajemen bawah tidak mendapatkan peluang dalam memilih keputusan, kecuali pilihan-pilihan bebas ini dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Efektivitas Organisasi

Ada pertanyaan timbul bagaimana menilai tingkat keberhasilan organisasi yang sifatnya relatif, serta apa yang diupayakan manajer dan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut beberapa para ahli bahwa yang salah satunya, yaitu “Efektivitas Organisasi didefinisikan sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya” (Robbins, 1994:53). Adapun pendapat yang serupa dengan definisi Robbins yaitu, “Efektivitas Organisasi merupakan tingkat ketepatan pencapaian suatu sasaran dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada” (Mohyi, 2012:197).

Berdasarkan kedua pendapat mengenai efektivitas organisasi peneliti mendefinisikan efektivitas organisasi merupakan ketepatan dalam pencapaian organisasi dalam meraih tujuan-tujuannya dengan memberdayakan sumber daya organisasi. “mempelajari efektivitas organisasi ialah memadukan faktor-faktor organisasi, seperti struktur dan teknologi, dengan faktor-faktor individual, seperti motivasi, rasa keterikatan, dan prestasi kerja” (Steers, 1984:XI). Jadi apabila ada sesuatu atau tujuan yang dicari oleh sebuah organisasi untuk dilaksanakan dengan catatan bahwa sinergi dari faktor organisasi dan perilaku sumber daya manusia yang ada untuk berupaya dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Hubungan Struktur Organisasi dan Efektivitas Organisasi

Uraian teori mengenai struktur organisasi sampai dengan dimensi yang melekat dan penjelasan tentang efektivitas organisasi yang ada diatas cukup dapat membantu peneliti untuk bisa

menjelaskan apa yang menjadi hubungan dimensi struktur organisasi dengan efektivitas organisasi.

Pada dasarnya aspek struktur organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas organisasi, seperti pendapat ini: Para pekerja cenderung menjadi lebih terikat pada organisasi dan merasa lebih puas jika mereka mempunyai kesempatan mendapat tanggungjawab yang lebih besar, jika tugas mereka memungkinkan keterlibatan diri yang lebih besar dan mengandung lebih banyak variasi, jika ketentuan-ketentuan dan peraturan dibatasi seminimum mungkin, dan jika organisasi dan kelompok kerja tidak terlalu besar (Steers, 198 :81). Jadi sangat jelas dari pendapat tersebut yang isinya secara tidak langsung menjelaskan uraian struktur organisasi ditinjau dari perilaku sumber daya manusianya yang berpengaruh pada efektivitas organisasi.

Seperti pada penjelasan struktur organisasi diatas bahwa “ dari merancang struktur organisasi para pemimpin organisasi mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Ivancevich, 2007:235). Jika struktur organisasi merupakan media yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, maka “efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya” (Robbins, 1994:53).

Juga ada yang menjelaskan bahwa “atribut struktur menentukan seberapa luas organisasi mencerminkan dimensi formalisasi, kompleksitas dan sentralisasi.Struktur organisasi berkontribusi pada efektivitas organisasi dan hubungannya dalam menjustifikasi minat kita” (Gibson, 1996:101).

Berdasarkan uraian tersebut sudah dapat menjelaskan hubungan antara struktur organisasi dengan efektivitas organisasi. Kesimpulannya beberapa ahli setuju apabila struktur organisasi dengan variabel kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi membawa pengaruh terhadap efektivitas organisasi dengan kriteria pengukurannya yaitu Manajemen Komunikasidan Informasi, serta Stabilitas.

Hipotesis

H 1 :Variabel Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Efektivitas Organisasi

H 2 :Variabel Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Organisasi

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*).Penelitian explanatory adalah suatu penelitian yang sering disebut penelitian pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang dirumuskan.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri yang berjumlah 63 orang pegawai tetap. Sedangkan sampel yang diambil adalah 63 orang pegawai tetap. Maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yakni *sampling jenuh*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing – masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial juga berfungsi untuk meramalkan dan mengontrol keadaan atau kejadian. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Agar dapat memperoleh nilai estimasi terbaik atau tidak bias maka sebelum dilakukan analisis hasil model regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

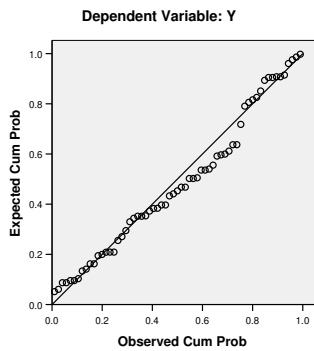
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan metode grafis di mana data menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti arah garis diagonal, berarti asumsi normalitas data terpenuhi. Hasil uji normalitas disajikan pada gambar berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi mendekati normal.

Tabel 1: Hasil Uji Asumsi Normalitas

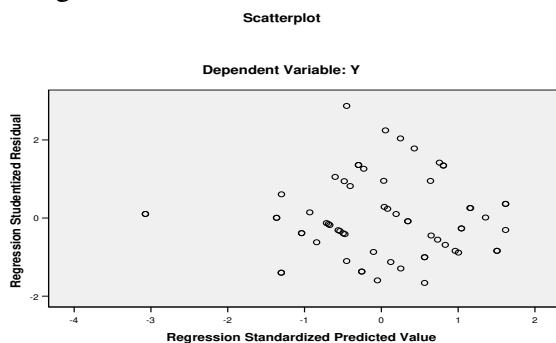
Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig	Keterangan
0,840	0,480	Uji normalitas terpenuhi

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.480 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Pengujian gejala heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*, hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari masing – masing variabel independen kurang dari 5 dan nilai toleransi mendekati 1. Adapun hasil VIF disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompleksitas	0.869	1,151
Formalisasi	0.806	1,241
Sentralisasi	0.713	1,403

Sumber: Data Primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 5 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, sehingga model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan uji t agar dapat melihat koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing – masing dari struktur organisasi dengan dimensi yang terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu kompleksitas, formalisasi, sentralisasi terhadap variabel terikat (dependen) yaitu efektivitas organisasi. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 17.00 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std error	Beta	T	Sig.	Ket
Kostanta	2,087	2,365		0,882		
X ₁	0,365	0,114	0,283	3,186	0,002	Signifikan
X ₂	0,119	0,040	0,276	2,997	0,004	Signifikan
X ₃	0,443	0,094	0,461	4,706	0,000	Signifikan
R	= 0,772					
R Square	= 0,596					
Adjusted R Square	= 0,575					
F _{hitung}	= 28,991					
Sig . F	= 0,000					
Alpha (α)	= 5%					

- Jumlah Data: 63, dependen variabel : Efektivitas Organisasi
 Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Dari tabel 3 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 2,087 + 0,365 X_1 + 0,119 X_2 + 0,443 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 2,087, menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan, jika pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan sebesar nol, maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 2,087.
- 2) Koefisien regresi kompleksitas (X₁) sebesar 0,365, menunjukkan besarnya pengaruh kompleksitas terhadap efektivitas organisasi, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kompleksitas berpengaruh searah terhadap efektivitas organisasi, yang berarti setiap peningkatan kompleksitas akan menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi.
- 3) Koefisien regresi formalisasi (X₂) sebesar 0,119, menunjukkan besarnya pengaruh formalisasi terhadap efektivitas organisasi, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan sentralisasi berpengaruh searah terhadap efektivitas organisasi, yang berarti setiap peningkatan formalisasi akan menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi.
- 4) Koefisien regresi sentralisasi (X₃) sebesar 0,443, menunjukkan besarnya pengaruh sentralisasi terhadap efektivitas organisasi, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan sentralisasi berpengaruh searah terhadap efektivitas organisasi, yang berarti setiap peningkatan sentralisasi akan menyebabkan peningkatan efektivitas organisasi.
- 5) Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil R² (koefisien determinasi) sebesar 0,596.

Artinya bahwa 59,6% variabel Efektivitas Organisasi akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompleksitas (X₁), Formalisasi (X₂), dan Sentralisasi. Sisanya 40,4% variabel Efektivitas Organisasi akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu “Variabel-variabel bebas yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi: a) Karakteristik Organisasi; b) Karakteristik Lingkungan; c) Karakteristik Pekerja; d) Kebijakan & Praktek Manajemen” (Steers, 1977:8).

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompleksitas (X₁), Formalisasi (X₂), dan Sentralisasi (X₃) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% (α=0,05).

Pada tabel di atas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 28,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (28,991 > 2,751) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,050), maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompleksitas (X₁), Formalisasi (X₂), Sentralisasi (X₃) secara simultan terhadap variabel Efektivitas Organisasi (Y) dengan batas kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel tersebut, diketahui bahwa R (koefisien korelasi) sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompleksitas (X₁), Formalisasi (X₂), Sentralisasi (X₃) secara simultan terhadap variabel Efektivitas Organisasi (Y) bisa disebut kuat.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil dari perhitungan uji t:

Tabel 4: Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Keterangan
X ₁	0,002	Signifikan
X ₂	0,004	Signifikan
X ₃	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel kompleksitas (X_1) mempunyai nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa secara parsial variabel kompleksitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas organisasi (Y).
- 2) Variabel formalisasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa secara parsial variabel formalisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas organisasi (Y).
- 3) Variabel sentralisasi (X_3) mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa secara parsial variabel sentralisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas organisasi (Y).

Pengaruh Kompleksitas (X_1) terhadap Efektivitas Organisasi

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel Kompleksitas (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,365, nilai t_{hitung} sebesar 3,186 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, sehingga variabel Kompleksitas (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y). Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Kompleksitas merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dengan hasil yaitu, “variabel kompleksitas (X_1), mempunyai nilai koefisien 0,621. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan atau kenaikan kompleksitas sebesar 1 maka, keefektifan organisasi akan meningkat sebesar 0,621.” (Hasanah, 2013:68). Pada penelitian Hasanah (2013) ini hasil analisis regresi berganda nilai t_{hitung} kompleksitas (X_1) dengan Y (keefektifan organisasi) menunjukkan “ $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,403 > 2,028$ atau nilai signifikansi t ($0,022$) $< \alpha = 0,05$ ” (Hasanah, 2013:66). Disimpulkan bahwa pengaruh kompleksitas (X_1) terhadap keefektifan organisasi adalah signifikan. Hal ini diperkuat juga bahwa kompleksitas merupakan salah satu variabel dari dimensi struktur organisasi yang berpengaruh terhadap variabel efektivitas organisasi, “Organisasi terdiri dari subsistem yang membutuhkan koordinasi,

komunikasi, dan kontrol agar dapat efektif” (Robbins, 1994:101).

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri yang memiliki 3 bidang kerja yaitu: (1) ekonomi moneter, sistem pembayaran dan pengawas bank yang tentunya memperhatikan hal ini karena keadaan kompleksitas organisasi perusahaan menentukan ukuran besarnya perusahaan, makin kompleks sebuah organisasi, makin besar kebutuhannya akan alat komunikasi, koordinasi, dan kontrol yang efektif. Demikian semakin kompleksitasnya meningkat akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Perlu adanya tuntutan terhadap manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dideferensiasi dan disebar bekerja dengan mulus dan secara bersama ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Formalisasi (X_2) terhadap Efektivitas Organisasi

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel Formalisasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,119, nilai t_{hitung} sebesar 2,997 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, sehingga variabel Formalisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y). Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel formalisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dengan hasil yaitu, “variabel formalisasi (X_2), mempunyai nilai koefisien 0,390. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan atau kenaikan kompleksitas sebesar 1 maka, efektivitas organisasi akan meningkat sebesar 0,390.” (Hasanah, 2013:68). Pada penelitian Hasanah (2013) ini hasil analisis regresi berganda nilai t_{hitung} formalisasi (X_2) dengan Y (keefektifan organisasi) menunjukkan “ $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,180 > 2,028$ atau nilai signifikansi t ($0,036$) $< \alpha = 0,05$ ” (Hasanah, 2013:66). Disimpulkan bahwa pengaruh formalisasi (X_2) terhadap keefektifan organisasi adalah signifikan. Hal ini diperkuat juga bahwa formalisasi merupakan salah satu variabel dari dimensi struktur organisasi yang berpengaruh terhadap variabel efektivitas organisasi, “organisasi menggunakan formalisasi karena keuntungan yang diperoleh dari pengaturan

perilaku para pegawai. Standarisasi perilaku akan mengurangi keanekaragaman” (Robbins, 1994:105). Satuan kerja dalam perusahaan harus menyamakan dan menanamkan visi dan misi untuk tujuan tunggal dalam benak pegawai yang pasti tiap individu berbeda sifat dan kepribadiannya.

Implementasi formalisasi dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri diharapkan lebih diperhatikan. Hal ini dikarenakan keputusan memformalisasikan perusahaan sangat baik untuk mensekukan para pegawai yang pasti memiliki perbedaan kepribadian dan sifat. Cara untuk melaksanakannya dengan adanya peraturan, prosedur yang wajib dipatuhi untuk tertatanya dan terprogramnya manajemen perusahaan sehingga tetap fokus pada tujuan.

Pengaruh Sentralisasi (X_3) terhadap Efektivitas Organisasi

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel Sentralisasi (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,443, nilai t_{hitung} sebesar 4,706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga variabel Sentralisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y). Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Sentralisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dengan hasil yaitu, “variabel sentralisasi (X_3), mempunyai nilai koefisien 0,615. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan atau kenaikan sentralisasi sebesar 1 maka, keefektifan organisasi akan meningkat sebesar 0,615.” (Hasanah, 2013:68). Pada penelitian Hasanah (2013) ini hasil analisis regresi berganda nilai t_{hitung} sentralisasi (X_3) dengan Y (keefektifan organisasi) menunjukkan “ $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,244 > 2,028$ atau nilai signifikansi $t (0,031) < \alpha = 0,05$ ” (Hasanah, 2013:66). Disimpulkan bahwa pengaruh sentralisasi (X_3) terhadap keefektifan organisasi adalah signifikan. Hal ini diperkuat juga bahwa Sentralisasi merupakan salah satu variabel dari dimensi struktur organisasi yang berpengaruh terhadap variabel efektivitas organisasi, “kepada siapa kekuasaan formal untuk membuat pilihan-pilihan secara leluasa dikonsentrasikan pada

seorang individu, unit, atau tingkatan (pimpinan), dengan demikian mengizinkan para pegawai (staff) untuk memberi masukan yang minimal ke dalam pekerjaan mereka” (Robbins, 1994:118). Sistem pengambilan tersebut dilakukan dalam tahap-tahap mengumpulkan informasi dan data dari tiap tingkatan manajemen sehingga membantu manajemen puncak merumuskan strategi dan tepat sasaran dalam pengambilan keputusan, bisa disebut efektif.

Sentralisasi dalam organisasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri harus memperhatikan peran-peran pegawai sebagai tahapan yang dilakukan untuk pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan penelitian saat ini Sentralisasi memiliki nilai koefisien beta 0,461 dan t_{hitung} yang tinggi yaitu 4,706, disimpulkan bahwa Sentralisasi merupakan aspek yang dominan dalam Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri sehingga akan sangat membantu apabila posisi manajemen puncak yang merumuskan perencanaan strategis untuk kinerja perusahaannya dengan bantuan informasi dan pendapat dari hasil musyawarah dari manajemen bawah yang merupakan pegawai garis depan, hasil tersebut disampaikan oleh manajemen menengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap efektivitas organisasi dilakukan dengan pengujian F-test. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,991, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,751. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh dimensi struktur organisasi secara bersama-sama (simultan) variabel bebas kompleksitas, formalisasi, Sentralisasi terhadap variabel efektivitas organisasi dapat diterima.
2. Pengaruh dimensi struktur organisasi secara individu (parsial) dari variabel bebas kompleksitas (X_1), formalisasi (X_2), sentralisasi (X_3) terhadap efektivitas organisasi (Y). Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel sentralisasi

mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel sentralisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel sentralisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap efektivitas organisasi.

Saran

1. Diharapkan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri yang secara sistem alur kerja sudah terlaksana yaitu salah satunya sistem dalam pengambilan keputusan dari segi sentralisasi pengambil keputusan tunggal dan desentralisasi dalam partisipasi pendapat anggota sebagai salah satu tahapan pengambilan keputusan. Perlu sekali metode sentralisasi selalu diimplementasikan dan dikembangkan karena sentralisasi mempunyai pengaruh yang dominan khususnya dalam penelitian ini mempengaruhi efektivitas organisasi, diantaranya yaitu tingkat *sharing* informasi diantara unit/departemen kerja yang sederajat untuk melakukan perencanaan jangka panjang sehingga efektivitas organisasi akan meningkat.
2. Diharapkan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri yang sudah mengimplementasikan sistem manajemen dalam kompleksitas dan formalisasi organisasi. Mengingat kompleksitas dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam memilah-milah pekerjaan menjadi beberapa departemen dan spesialisasi pekerjaannya, agar pegawai tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaannya atau kesalahan peran dalam bekerja. Hal ini perlu dikembangkan karena apabila pekerjaan terstandarisasi maka manajemen menjadi lebih tertata dan terprogram dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini, karena dalam penelitian terkait dengan efektivitas organisasi maka tidak cukup hanya dengan variabel kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi tapi perlu menggunakan variabel

bebas yang lainnya seperti yang dikemukakan oleh Steers dalam bukunya Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku bahwa variabel yang mempengaruhi efektivitas organisasi yaitu: Karakteristik Organisasi (Teknologi), Karakteristik Lingkungan (Eksternal dan Internal/Iklim), Karakteristik Pekerja (Keterikatan Pada Organisasi dan Prestasi Kerja), Kebijakan dan Praktek Manajemen. Variabel bebas yang dipilih dapat disesuaikan dengan keadaan organisasi perusahaan obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Definisi Bank Indonesia. 2012. *Bank Indonesia*, diakses pada tanggal 7 Februari 2012 dari http://www.wikipedia.com/bank_indonesia
- Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly Jr, James H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses jilid 1 dan jilid 2*. Tangerang: BINARUPA AKSARA
- Hasanah, Siti Mutmainatul. 2013. "Pengaruh Dimensi Struktural Organisasi terhadap Keefektifan Organisasi: studi pada kantor sekretariat DPRD kabupaten malang". Malang: UB (tidak diterbitkan)
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert. Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PENERBIT ERLANGGA
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika
- M. Steers, Richard, 1984. *Efektivitas Organisasi: kaidah perilaku*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga
- Mohyi, Ach. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Konsep, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Arcan