

ANALISIS PERAN STRUKTUR ORGANISASI OLEH *DIVISI HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PT. PROTEKSI JAYA MANDIRI BENGKULU

Gustini¹⁾; Azuwandri²⁾; Muhammad Bima Eka Putra³⁾; Rudi Hartono ⁴⁾

Study Program of Administration Business, STIA Bengkulu
Department of Administration Business, STIA Bengkulu

Email: ¹⁾ stia_gustini@yahoo.com; ²⁾ azu@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [16 Mei 2026]

Revised [20 Juni 2026]

Accepted [31 Juli 2026]

KEYWORDS

Organizational Structure,
Human Capital, Work
Productivity, Employee
Performance, Human
Resource Development

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran struktur organisasi oleh Divisi Human Capital dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu serta mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi. Metode yang digunakan adalah kualitatif asosiatif dengan pendekatan penelitian lapangan (field research), melalui teknik snowball sampling terhadap lima informan dari pihak kantor dan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Divisi Human Capital berperan strategis dalam merancang struktur organisasi yang efektif dengan menempatkan karyawan sebagai aset utama yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan nilai dan produktivitas perusahaan. Penataan struktur organisasi yang sesuai dengan fungsi, tugas, dan keahlian mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan. Namun, dalam implementasinya masih terdapat berbagai hambatan, baik dari aspek organisasi, operasional, manajerial, maupun personal. Untuk mengatasi hal tersebut, Divisi Human Capital melakukan pengelolaan SDM melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan penghargaan, serta pembentukan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan guna mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of organizational structure by the Human Capital Division in improving work productivity at PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu, as well as to identify the challenges encountered. The research employs an associative qualitative method with a field research approach, using snowball sampling techniques involving five informants from office staff and employees.

The results indicate that the Human Capital Division plays a strategic role in designing an effective organizational structure by positioning employees as key assets that need to be developed to enhance company value and productivity. An organizational structure aligned with functions, roles, and expertise contributes to increased effectiveness and efficiency in company performance. However, its implementation still faces various challenges, including organizational, operational, managerial, and personal aspects. To address these issues, the Human Capital Division manages human resources through recruitment, training, career development, compensation and rewards, and the establishment of an adaptive work culture to support the achievement of the company's vision and mission.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem yang menghubungkan sumber-sumber daya sehingga memungkinkan pencapaian tujuan atau sasaran tertentu. Pelaksanaan suatu proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Organisasi yang merupakan alat

untuk mencapai tujuan, harus menyusun suatu sistem untuk melakukan tindakan yang ditentukan dengan merancang struktur hubungan antara pekerja, personalia, dan faktor-faktor fisik. Didalam organisasi umumnya sering menghadapi permasalahan seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan. Masalah ini merupakan tantangan bagi organisasi agar dapat mencari jalan keluar dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan-perkembangan zaman tersebut. Semua kegiatan dari tiap bagian harus terkoordinir untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Untuk menciptakan koordinasi dalam organisasi, perlu diciptakan suatu wadah yang dapat menjembatani semua bagian dalam organisasi, yaitu "struktur organisasi". Menurut para ahli struktur organisasi yaitu out line, skema atau bagan organisasi mulai dari penempatan pimpinan yang paling atas sampai pada penempatan petugas yang paling bawah. Ada juga yang memahami bahwa struktur organisasi yaitu jalinan unsur-unsur organisasi yang saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Dan juga Schermerhorn berpendapat struktur organisasi adalah sebuah sistem tata kerja, mekanisme kerja, hubungan, pertanggungjawaban dan komunikasi antara individu maupun antara kelompok. (2005: 238) Mengapa penting struktur organisasi? Jawabnya, agar organisasi dapat berjalan secara efektif, efisien dan rasional Efektif yang dimaksud yakni berhasil guna. Efisien ialah tepat, mencapai sasaran yang diinginkan. Dan rasional artinya hasil yang diperoleh logis dapat dilaksanakan dengan baik.

Struktur organisasi juga sering disebutkan sebagai sebuah hierarki (jenjang atau garis yang bertingkat) berisi komponen-komponen dimana pendiri dan penyusun perusahaan atau organisasi tersebut menggambarkan pembagian kerja, dan bagaimana aktivitas dalam perusahaan yang berbeda agar mampu saling terkoordinasi. Struktur organisasi yang baik sendiri kemudian akan menunjukkan adanya spesialisasi pada masing-masing fungsi pekerjaan, maupun penyampaianannya melalui sebuah laporan. Juga dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, sekaligus membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan Baik dalam struktur pembagian serta pengaruh tingkat efisiensi pada suatu perusahaan, sehingga jalannya suatu organisasi tidak sesuai dengan struktur yang ditetapkan. Dengan adanya perubahan tersebut dapat mengakibatkan pengaruh pada efektivitas organisasi. Dalam 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.

Struktur organisasi juga mempengaruhi sikap karyawan, dimana para karyawan bekerja lebih produktif apabila struktur organisasi dirancang dengan menampilkan peraturan tertulis tingkat tinggi. Organisasi berfungsi dengan berbagai struktur dan proses yang saling terkait. Organisasi tentu tidak memiliki struktur dan mekanisme yang statis, tetapi merupakan pola-pola korelasi yang selalu berubah-ubah terus-menerus dalam interaksi sosial. Oleh karena itu, perubahan struktur organisasi adalah suatu aspek universal dan berkesinambungan pada semua organisasi.

Salah satu perusahaan yang memiliki kebutuhan untuk membentuk struktur organisasi adalah PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan dan pialang asuransi atau broker asuransi. Saat ini, ada beberapa hal yang penting yang menjadi perhatian khusus bagi pihak direksi, yaitu untuk menghadapi masyarakat ekonomi dalam persaingan bisnis perusahaan yang tiap-tiap tahun memiliki kebutuhan yang berbeda dan tentunya banyak jumlah kegiatan dan pelayanan tentunya harus disediakan oleh tim perusahaan. Oleh sebab itu, PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu berupaya mengelola aspek sumber daya manusia secara lebih serius, konsisten dan menyeluruh di ruang lingkup kegiatan operasional perusahaan baik dari aspek komersial (bisnis) maupun aspek non komersial internal (Divisi Human Capital Information System). Adapun pengelolaan aspek komersial maupun aspek non komersial internal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab Divisi Human Capital.

PT. Proteksi Jaya Mandiri melalui Divisi Human Capital agar lebih mengolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Dengan mengedepankan sumber daya manusia yang ada sebagai modal dan juga aset perusahaan. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi masyarakat dapat meningkatkan pendapatan serta tercapainya tujuan utama perusahaan. Jika perusahaan memperlakukan karyawan sebagai modal, maka manusia yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalankan sumber-sumber daya lainnya (Gaol, 2014).

Kondisi Divisi Human Capital sedang melakukan berbagai pembenahan fungsi dan sistem pada beberapa departemen. Secara spesifik pembenahan tersebut berkaitan dengan pembaharuan uraian-uraian pekerjaan pada tiap-tiap jabatan agar sesuai dengan fungsi yang sebenarnya, merancang struktur organisasi yang sesuai dengan strategi perusahaan, serta merancang program-program yang bertujuan untuk mendorong penerapan nilai-nilai perusahaan. Oleh sebab itu untuk mewadahi tugas-tugas tersebut, secara khusus pihak direksi menginstruksikan Divisi Human Capital.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam Peran bentuk proposal skripsi yang berjudul " Analisis Peran Struktur Organisasi Oleh Divisi Human Capital Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang besar adalah sebuah 14 negara. Oleh karena itu, tentunya seorang secara sadar atau tidak sadar, mau tidak mau, ia telah berada dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai organisasi antara lain:

1. Gaus Supardi, (2008:4) mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapai tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Malinowski Cahyani, (2009:2) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.
3. Siagian Sofyandi (2010:3) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa yang disebut atasan atau sekelompok orang yang disebut bawahan.
4. Trewatha Winardi, (2008:53) mendefinisikan bahwa sebuah organisasi dapat dinyatakan sebagai instruktur sosial yang didesain guna mengkoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja dan hirarki otoritas guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui beberapa elemen-elemen dasar yang menjadi ciri-ciri organisasi yaitu:

- a. Kumpulan orang
- b. Suatu wadah
- c. Terstruktur
- d. Tujuan bersama.

Berdasarkan ciri tersebut dapat dirumuskan definisi organisasi yaitu suatu wadah yang terdiri dari kumpulan orang yang terikat dengan hubungan-hubungan formal dalam rangkaian terstruktur untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Fungsi Dan Peran Struktur Organisasi

Bisnis membutuhkan struktur untuk tumbuh dan menguntungkan, jika tidak, Anda akan membuat orang-orang menarik ke segala arah yang berbeda. Perencanaan struktur memastikan ada cukup sumber daya manusia dengan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memastikan bahwa tanggung jawab ditetapkan dengan jelas. Setiap orang memiliki deskripsi pekerjaan yang menguraikan tugas, dan setiap pekerjaan menempati posisinya sendiri di began organisasi perusahaan.

Divisi Human Capital

Departemen yang mengelola manusia sebagai modal berharga perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Bukan sebagai sumber daya yang akan habis, perusahaan menganggap karyawan sebagai aset yang bisa dikembangkan nilainya. Berikut adapun beberapa pengertian Divisi Human Capital menurut para ahli sebagai berikut:

1. Drucker menyatakan bahwa tantangan organisasi masa kini adalah merespon pergeseran dari yang terfokus pada masalah industri ekonomi ke arah knowledge ekonomi. Pergeseran ini meliputi seluruh aspek manajemen organisasi yaitu efisiensi operasi, marketing, struktur organisasi yang akan menghasilkan keuntungan bisnis yang lebih tinggi. Secara kualitatif kontribusi human capital dipusatkan pada nilai dan tindakan manusia.
2. Stockley (2003) mendefinisikan pengertian human capital adalah *"The term of human capital is recognition that people in organization and business are an important an essential asset who contribute to development and growth, in a similar way as physical asset such as machines and money. The collective attitude, skill and abilities of people contribute to organization performance and productivity. Any expenditure in training, development, health and support is an investment not just expense"*. Artinya bahwa human capital merupakan konsep menjelaskan bahwa manusia dalam organisasi dan

bisnis merupakan aset yang penting dan beresensi, yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama seperti halnya aset fisik misal mesin dan modal kerja. Sikap dan ketrampilan dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi.

Pengukuran Human Capital

Pengukuran human capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai intrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan. Menurut Fitz-Enz (2000), perusahaan yang tidak melakukan pengukuran SDM, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:

1. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
3. Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi reward
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal Dalam lingkungan bisnis yang semakin maju, dimana perusahaan semakin banyak tergantung pada intangible asset daripada tangible asset.

Hubungan Human Capital Dengan Kinerja Perusahaan

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tangible asset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Beberapa penelitian terakhir telah membuktikan keterkaitan antara kinerja perusahaan dengan proses pengelolaan SDM di perusahaan. Studi-studi empiris tahun 1980-an memberikan hasil yang mixed terhadap hubungan antara human capital dengan kinerja perusahaan. Nkomo (1986, 1987) menguji hubungan antara perencanaan SDM dengan kinerja bisnis, dan menemukan tidak ada korelasi diantaranya. Hasil ini juga didukung oleh studi yang didasarkan atas survei (Delaney, Lewin and Ichniowski 1988, 1989) yang menyimpulkan tidak ada hubungan antara praktek SDM dengan kinerja keuangan perusahaan. Sementara studi-studi empiris tahun 1990-an sekarang lebih banyak membuktikan hubungan yang positif dan signifikan antara human capital dengan kinerja perusahaan Studi Guest et al (2003), melakukan penelitian terhadap hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan di 366 perusahaan di Inggris. Hasil penelitian menunjukkan penggunaan SDM yang lebih banyak dikaitkan dengan tingkat turnover tenaga kerja yang rendah mampu menghasilkan profit per tenaga kerja yang lebih tinggi tapi produktivitasnya rendah. Dengan melakukan estimasi terhadap kinerja, terdapat hubungan yang sangat kuat antara SDM dan kinerja produktivitas dan keuangan. Li dan Wu. (2004) juga membuktikan hubungan positif dan signifikan antara intellectual capital dengan kinerja perusahaan Martina et al (2008) melakukan penelitian pada kantor akuntan publik untuk menguji apakah individual capability dan the organizational climate yang merupakan komponen dari human capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kantor akuntan publik baik secara individual (parsial) maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian berasal dari kata "Metode" yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan "Logos" yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan "Penelitian" adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Dan ini juga merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, maksud daripada cara ilmiah adalah kegiatan penelitian bersandar pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, sistematis, dan empiris.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui peran Divisi Human Capital dalam membuat rancangan struktur organisasi agar menghasilkan bagan struktur yang efektif dan efisien sehingga berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pendekatan Penelitian

228 | **Gustini, Azuwandri, Muhammad Bima Eka Putra, Rudi Hartono; Analisis Peran Struktur Organisasi Oleh Divisi Human Capital Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pt. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kualitatif yakni suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial (Creswell, 2013) yang dapat digunakan untuk menginterpretasi, mengeksplorasi, sikap, atau perilaku manusia (George et al., 2012). Penelitian ini focus pada persepsi dan pengalaman peserta, juga cara mereka memahami kehidupan. Sedangkan analisis data dibangun secara induktif dari tema khusus ke tema umum, lalu peneliti membuat interpretasi tentang makna data. Peneliti lebih memperhatikan pendapat secara individu dan dituntut untuk mampu menerjemahkan kompleksitas situasi serta melalui data informan pada wawancara, kusioner, observasi juga dokumentasi perusahaan.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan garis besar dari pengamatan penelitian, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian lebih terarah, dan fokus penelitian dapat bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya yakni agar penelitian tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dilapangan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk membatasi studi kualitatif serta memilih studi relevan dan studi yang tidak sesuai (Moleong, 2010). Dengan demikian yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Peran Divisi Human Capital dalam mengelola manusia sebagai modal atau aset berharga bagi perusahaan yang dikemas dalam bentuk struktur organisasi yang efektif dan efisien
2. Dalam suatu organisasi baik bagi skala besar, menengah maupun kecil secara global pasti sangat membutuhkan struktur organisasi, yang dapat membantu dalam mengatur tugas dan pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, koordinasi, laporan, dan masih banyak hal yang menyangkut pada kegiatan organisasi. Tentunya perjalanan itu tidak mudah dan mengalami berbagai hambatan juga permasalahan yang terjadi, maka disamping itu pengukuran SDM sangat diperlukan sebagai alat untuk melakukan perbaikan (Fitz-Enz, 2000). Dan begitu juga yang dikemukakan oleh Totanan (2004) bahwa sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, yang artinya demikian SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini sangat dibutuhkan beberapa metode dalam penguat keorsinilan data, sehingga dapat diperoleh dari sumber yang tepat dan terpercaya. Dengan demikian peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang dapat digunakan untuk membahas masalah yang terdapat dalam penelitian diantaranya:

Observasi (Pengamatan)

Dapat diketahui bahwa pengamatan yang dilakukan dengan berdasarkan penginderaan langsung yang dapat dilihat dari situasi kondisi, dan sehubungan juga dengan peneliti yang termasuk salah satu karyawan dari PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu yakni sekaligus berperan dalam mengamati prosesi teknik pada pengumpulan data yang dibutuhkan. Dan observasi juga dapat digunakan pada saat peneliti berwawancara kepada peran Divisi Human Capital perusahaan yang dijabati oleh Chief Accounting (CA) perusahaan, guna untuk peneliti dapat mengamati proses dan sistem serta kinerja struktur organisasi.

Yang telah diketahui peran Divisi Human Capital dipercaya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bekerja sama mencapai visi misi perusahaan. Begitu pula dengan Chief Accounting (CA) yang berperan sama dan sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan agar dapat memberikan arahan sebagai pemimpin dalam meraih kualitas dan kuantitas kerja yang kompeten.

Dapat kita lihat dari hasil proses penelitian dengan menggunakan metode pengamatan atau observasi yang dapat membantu peneliti mendapatkan sumber-sumber informasi yang akan dibahas dalam pembahasan penelitian. Berikut ini peneliti menemukan berbagai informasi yang diambil dari menggunakan metode ini.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) yang dilakukan terhadap teks laporan pada saat dilakukan pengamatan wawancara yang mengandung deskrip diketahui bahwa:

"Rancangan struktur organisasi yang dibenah oleh peran Divisi Human Capital perusahaan yang dijabati oleh pimpinan Chief Accounting mengatakan Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Dan rancangan struktur organisasi ini dibuat untuk

kepentingan perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang berkompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya, juga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu supaya perusahaan lebih mudah dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab atas tiap-tiap individu dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dan tentunya dapat dilihat serta diamati dalam bentuk pengukuran kinerja setiap para karyawan, yang diartikan bukan untuk menentukan nilai intrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Sehingga penting untuk dilakukan pengukuran agar mengetahui efektivitas strategis yang dijalankan oleh perusahaan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian pengukuran SDM juga berperan penting karena dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perbaikan. Maka dari itu hubungan Human Capital dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dengan dikemas dalam rancangan struktur organisasi perusahaan yang baik, selain itu juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan produktivitas perusahaan yang mampu lebih efektif juga efisien".

Kuesioner (Angket)

Berdasarkan dari teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan kuesioner dengan tujuan untuk mencari informasi yang akurat dari pelaku serta peran yang jabati dalam bidang perusahaan. Yang diketahui pada tahapan kuesioner adalah dapat menyalurkan pendapat juga aspirasi yang terkait tentang struktur organisasi perusahaan, jadi lebih mengetahui bagiannya masing-masing Kuesioner ini digunakan hanya sebagai informan tambahan setelah wawancara dilangsungkan. Tentunya hasil kuesioner yang dilakukan tidak terfokus lebih dari hasil wawancara. Dengan beberapa pertanyaan yang diajukan untuk lebih mengetahui pentingnya peran struktur terlebih lagi pada bidang yang mengelola SDM itu sendiri. Pertanyaan yang diajukan dapat memberikan para karyawan untuk mengetahui lebih spesifik dalam menjalankan bagian serta pertanggungjawaban atas sesuatu yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan. Dan dari kuesioner ini dapat mengetahui, bahwa:

"Pentingnya struktur organisasi dalam setiap perusahaan karena dapat mengatur hubungan antar unit kerja, serta melakukan pembagian tugas dan pengoordinasian serta wewenang secara lebih efektif, sehingga dapat lebih memperlancar dalam pencapaian kearah visi misi perusahaan. Dan disini peran Chief Accounting sangat diperlukan dalam pembinaan pengelola Sumber Daya Manusia agar menciptakan SDM yang produktif & berkualitas seperti halnya dengan pimpinan Divisi Human Capital yang mengatur seluruh keperluan serta asumsi perusahaan. Peran struktur juga berperan dalam membantu bagian untuk bertanggung jawab akan bagian yang dijabati, maka dari itu semua peran jabatan terlibat dengan tujuan organisasi perusahaan tersebut selain itu juga berperan dalam memberikan bentuk pelayanan prima dan menjaga nama perusahaan. Baik dari pihak organisasi karyawan inti maupun non inti, setelah terwujudnya pencapaian dalam tingkat pelayanan yang dapat membentuk suatu kesatuan yang lengkap dan berdampak pada kelancaran sistem perusahaan. Dari beberapa argument yang dikemukakan lewat kuesioner dalam pendapat para karyawan yang terlibat memberikan ungkapan yang sesuai dengan bagian yang dijabati bahwa kekurangan dan kelebihan tentu didapat dengan hal itu peran Divisi Human Capital sangat dibutuhkan dalam keadaan apapun baik itu berupa ancaman ataupun kendala yang dialami oleh para bawahan ataupun perusahaan yang suatu saat dapat memberikan efek tidak baik bagi perusahaan juga mengakibatkan gangguan pada kelancaran organisasi perusahaan, Divisi Human Capital harus lebih mengetahui dengan melakukan berbagai upaya dalam pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia menuju tingkat kualitas yang produktif bagi perusahaan".

Interview (Wawancara)

Berdasarkan dari hasil wawancara terhadap informan, diketahui bahwa:

Proses rancangan struktur dalam membentuk organisasi perusahaan menurut Bapak Kepala Cabang pimpinan Chief Accounting (CA) Prioritas Bengkulu mengatakan bahwa:

"Perlu adanya SDM agar dapat dibentuk menjadi beberapa komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Maka itu terbentuklah struktur organisasi perusahaan yang telah ditempatkan dengan orang-orang yang berkompeten dan sesuai pada bidang keahliannya." (Rabu, 26 Juli 2025)

Dari ungkapan yang dikemukakan oleh Bapak S. Febrianto selaku pimpinan CA yang memiliki peran sebagai Divisi Human Capital dapat disimpulkan tentunya adapula keuntungan yang didapat dalam membuat rancangan struktur organisasi dengan memperhatikan strategi perusahaan, bahwa pihak pimpinan CA juga dapat mengetahui peran dan tanggung jawab terhadap karyawannya, sehingga dapat membedakan juga memilah lebih mudah dalam mengatur apa saja yang diperlukan oleh perusahaan. Dan selain itu struktur organisasi harus tersusun sesuai karakteristik perusahaan yang akan sangat bermanfaat bagi jalannya operasional perusahaan. Karena bagi sebuah perusahaan struktur organisasi merupakan

salah satu fungsi dasar bagi sebuah manajemen untuk mencapai target, strategi dan sasaran yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai puncak dari tujuan organisasi.

Dokumentasi

Sejumlah fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi jenis karya tulis yang dilakukan terhadap teks laporan yang diambil dari sebuah buku bentuk visualisasi Prioritas Group diketahui bahwa:

"Prioritas Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan Cash & Credit yang menjaring dalam bisnis elektronik serta kelengkapan perabotan. Saat ini genap 15 tahun Prioritas Group berhasil mengeluarkan 7 merek dagang diberbagai Provinsi di Indonesia diantaranya PRIORITAS, METRO, MASTER, FOCUS, UNITY, CHALLENGER, dan GALAXY. Dengan memiliki 88 cabang diberbagai wilayah, 342 outlet showroom dan 17.000 karyawan juga Mitra. Untuk itu ingin menjadikan perusahaan ini terus berkarya dengan ruang lingkup Sumber Daya Manusia yang berdedikasi dan Kompeten, agar membangun juga menciptakan berbagai karya dimasa yang akan datang. Dengan memanfaatkan teknologi dan perkembangan zaman yang tidak boleh ketinggalan, maka dari itu bagian spesialis pada bidang SDM dibentuk agar menghasilkan nilai yang tinggi pada Sumber Daya Manusia, karena manusia sebagai modal berharga pada perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya agar dapat memberikan keuntungan, bukan karena sebagai sumber daya yang akan habis akan tetapi perusahaan beranggapan bahwa karyawan sebagai aset yang bisa dikembangkan nilainya."

Pembahasan

Peran Struktur Organisasi Oleh Divisi Human Capital Terhadap PT. Proteksi Jaya Mandiri Bengkulu

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penelitian informan mengenai Peran struktur organisasi yang dilakukan oleh Divisi Human Capital perusahaan yang terletak pada bagian Chief Accounting atau yang disingkat CA yakni ditunjuk sebagai Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan disuatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan peningkatan SDM, dimana telah dilakukan berbagai metode dari penelitian yang dilakukan, dapat dilihat dari beberapa argument yang diambil seperti hasil dari observasi (pengamatan), kuesioner (angket), interview (wawancara), dan dokumentasi, bukti bahwa betapa pentingnya peran Divisi Human Capital dalam meningkatkan juga mengelola SDM perusahaan yang dikemas dalam suatu struktur organisasi.

Proses yang dilakukan mengenai struktur organisasi yang berdampak pada produktivitas perusahaan yang membawa kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, dengan begitu ada berbagai indikator yang mempengaruhi rancangan struktur organisasi yang dilakukan oleh peran Divisi Human Capital diantaranya:

a) Melakukan Strategi Organisasi

Strategi ini dibuat sebagai bentuk dan upaya pencapaian dari tujuan organisasi termasuk tujuan dari mewujudkan visi misi perusahaan. Oleh karena itu jika struktur organisasi dibentuk sebagai jalan untuk pencapaian tujuan maka harus diperlukan strategi dalam pencapaiannya. Hal ini terlihat dari berbagai argument yang dilakukan dalam penelitian. Bahwa strategi diperlukan dalam menentukan instansi karyawan yang diletakkan sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dan berikut beberapa hal umum yang dilakukan dalam membuat strategi organisasi sebagai berikut:

1. Mengetahui visi misi yang akan dituju, maka dilakukan strategi bagaimana cara agar misi itu dapat terwujud.
2. Mengidentifikasi tujuan atau goal yang akan membimbing perusahaan menuju misi.
3. Menentukan sasaran yang akan membantu dalam meraih tujuan perusahaan
4. Membuat rencana kerja yang dapat mendorong perusahaan mencapai sasaran.
5. Melakukan evaluasi atas pencapaian yang telah didapat, agar sebelum menentukan cara mencapai tujuan perusahaan sudah mengetahui sejauh mana pencapaian yang sudah diraih sejak saat perusahaan berdiri.

Tentunya dari beberapa strategi diatas dapat membantu perusahaan untuk mengetahui batasan-batasan yang mana harus atau tidak harus dilakukan dalam menentukan strategi perusahaan. Dan apabila struktur organisasi dibentuk sebagai suatu upaya untuk mencapai tujuan, maka berikut ini struktur organisasi harus mengikuti alur strategi yang pada dasarnya struktur organisasi memiliki tiga tingkatan yaitu:

1. Strategi Korporasi
2. Strategi Bisnis
3. Strategi Fungsional

b) Skala Organisasi

Skala organisasi dapat dibedakan berdasarkan jumlah penjualan, pangsa pasar dan jumlah tenaga kerja. Organisasi yang berskala besar tentu akan memiliki ruang lingkup yang luas. Oleh karena itu tindakan pendelegasian wewenang dan pekerjaan sangat diperlukan dalam mendesain struktur organisasi. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang mendukung ide dalam sebuah ukuran terkait jabatan karyawan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

c) Teknologi

Faktor teknologi yang dimaksud adalah cara bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dengan menggunakan perangkat. Dan istilah teknologi mengacu pada sebuah cara organisasi mengubah input menjadi output. Karena setiap organisasi tidak memiliki satu teknologi untuk mengubah sumber daya finansial, SDM, dan sumber daya fisik. Dan juga dapat berpengaruh dengan adanya teknologi tingkat efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pasti akan berbeda. Dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa teknologi sangat berpengaruh pada kemajuan sistem pelayanan.

d) Lingkungan Organisasi

Struktur organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan karena lingkungan yang dapat sering berubah-ubah. Dan lingkungan merupakan faktor eksternal bagi struktur organisasi yang sangat berpengaruh karena daya saing yang terjadi pasti dapat mendorong semangat suatu organisasi untuk bisa lebih maju. Oleh karena itu hasil penelitian menyatakan lingkungan yang dinamis akan mendorong organisasi untuk selalu menyesuaikan struktur organisasi dengan perubahan eksternal yang terjadi.

Praktik Struktur Organisasi Dengan Macam Hambatan Yang Tetap Berjalan Sesuai Pada fungsi Dan Tugas Divisi Human Capital

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti informan mengenai sistem struktur organisasi yang diberikan oleh Divisi Human Capital. Dan beberapa hasil dari metode penelitian yang digunakan dapat dikatakan bahwa sistem organisasi sangat membawa pengaruh pada kinerja dan produktivitas perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya penempatan kedudukan atau bagian yang di bagi sesuai dengan bidang dan keahliannya dapat membawa kinerja perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Dan dapat kita lihat dari beberapa pendapat para karyawan sesuai pada tiap-tiap bagian yang memiliki beberapa argument yang dikemukakan melewati kuesioner juga wawancara yang menjawab sesuai dengan bidang dan bagiannya masing-masing. Tentunya proses ini mempunyai hambatan juga kendala dalam mewujudkan organisasi yang terstruktur, dengan begitu peran Divisi dapat menjalankan sesuai fungsi serta tugas yang seharusnya dilakukan oleh Divisi Human Capital dalam menyingkapi hal-hal yang dapat menjadi hambatan yang dapat berefek pada tingkat produktivitas perusahaan. Dan macam-macam hambatan yang dilalui tentu datang dari berbagai jenis masalah baik terhadap karyawan ataupun ancaman dalam organisasi tersebut. Seperti halnya perusahaan yang berdiri sudah menerapkan SOP (Standard Operating Procedure) yang diartikan sebagai peraturan yang dibuat perusahaan untuk seluruh karyawan, dengan begitu SOP berfungsi dalam memudahkan para karyawan perusahaan dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, serta mengetahui arah dan tujuan yang harus dicapai sesuai pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan SOP ini dibuat agar lebih mudah dalam menanamkan kedisiplinan serta mematuhi SOP yang sudah disusun dan disepakati oleh pihak perusahaan.

Faktor Penghambat

a) Organisasi

Hambatan ini biasanya muncul akibat problem-problem yang ada kaitannya dengan manajemen organisasi, misalnya gaya kepemimpinan, struktur organisasi yang terlalu rancu atau alur koordinasi yang terlalu panjang dan rumit, tradisi organisasi yang kurang kondusif, dan lain sebagainya.

b) Operasional

Hambatan operasional muncul dari masalah semua operasional organisasi, problem operasional yang dimaksud bisa datang dari karakter konsumen, keterikatan organisasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, budaya organisasi, dan kedewasaan organisasi tersebut.

c) Manajerial

Hambatan manajerial disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan dari beberapa anggota manajemen dalam penyusunan serta penerapan SOP dalam unit kerja dari masing-masing departemen. Perusahaan atau organisasi kecil, umumnya tidak mengalami hambatan manajerial yang terlalu signifikan. Sebaliknya, organisasi besar, tentu memiliki peluang hambatan yang lebih besar. Seperti adanya hal yang terkait dengan hambatan manajerial organisasi dapat berupa ketidakjelasan visi, misi, kebijakan organisasi, aturan dan tata terbit, tidak adanya kontrol secara konsisten dan berkelanjutan, serta tidak adanya dukungan yang maksimal dari pihak-pihak terkait.

d) Personal

Hambatan personal datangnya dari individu organisasi, karyawan, atau user yang tidak mau mendukung adanya SOP di dalam organisasi bahkan terang-terangan menyatakan penolakan. Adapun penolakan ini diantaranya bisa disebabkan karena karyawan yang bersangkutan belum paham secara benar tujuan dan manfaat adanya SOP dalam menjalankan organisasi, masih adanya anggapan bahwa dengan adanya SOP justru mempersulit pekerjaan mereka serta tidak adanya motivasi kuat dalam diri karyawan untuk berkembang lebih maju dan lain sebagainya. Hambatan individu atau perseorangan, merupakan hambatan paling dominan. Beberapa alasan yang muncul, salah satunya adalah tingkat pendidikan yang kurang memadai menyebabkan seseorang kurang memiliki kemampuan ataupun kompetensi dalam mengaplikasikan SOP.

Faktor Pendukung

- a) Melakukan Pelatihan dan Pengembangan Pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan SDM, penting dilakukan agar perusahaan tetap selalu mengalami peningkatan, serta dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah-ubah. Dan dengan adanya pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).
- b) Menciptakan manajemen Kinerja dalam perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi biasanya memiliki SDM yang dapat diandalkan dengan motivasi kerja yang kuat serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan dan misi perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal jika dilakukan manajemen kinerja SDM di semua lini dalam struktur organisasi perusahaan. Tujuan yang diharapkan perusahaan antara lain untuk mendapatkan informasi yang tepat yang terkait dengan keputusan promosi maupun kompensasi, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan baik ditingkat bawahan maupun manajerial. Oleh karena itu, diperlukan keefektifan para manajer dalam menilai, mengatur, mengembangkan dan menghargai kinerja karyawan serta pemberian umpan balik dan coaching yang berkesinambungan, menilai kinerja dan mengelola konsekuensi dari kinerja buruk. Bagi perusahaan, keberadaan manajemen kinerja memungkinkan terciptanya keterkaitan antara tujuan perusahaan dan tujuan pekerjaan karyawan. Selain itu, manajemen kinerja memberikan argumentasi hukum yang relatif kuat untuk setiap keputusan yang menyangkut SDM.
- c) Melakukan Pengembangan Karir yakni serangkaian posisi jabatan yang dimiliki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan fokus pada peningkatan kemampuan manajerial seorang pekerja. Terdapat dua mekanisme untuk memahami pengembangan karir dalam suatu perusahaan diantaranya ada Career Management dan Career Planning.
- d) Menciptakan Kompensasi dan Penghargaan Untuk terus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki, perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi dan penghargaan yang layak kepada karyawannya. Sasaran yang diharapkan perusahaan adalah mendorong daya saing perusahaan, menyelaraskan sasaran kerja individu/kelompok dengan sasaran perusahaan, dan untuk memperkuat perilaku positif terhadap para pelanggan. Disamping itu, keterlibatan karyawan dalam desain program kompensasi dan penghargaan, penjelasan terhadap cara kerja sistem kompensasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan, penggunaan kombinasi imbalan finansial dan non-finansial serta komponen kompensasi yang membedakan antara gaji pokok, insentif dengan gaji variabel merupakan hal positif bagi perusahaan meningkatkan partisipasi karyawannya. Perencanaan kompensasi oleh perusahaan merupakan strategi yang terkait dengan bagaimana suatu perusahaan memposisikan tingkat kompensasi yang diberikan dibandingkan dengan pesaingnya. Selain itu kompensasi juga menggambarkan bagaimana perusahaan memberikan reward kepada karyawan. Dengan perencanaan kompensasi yang baik diharapkan karyawan akan dapat dipertahankan terutama terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
- e) Membangun Budaya dan Lingkungan Kerja Manajemen yakni perusahaan dituntut untuk memperbaiki budaya maupun lingkungan kerja di dalam perusahaan, serta kemampuan perusahaan dalam mengelola perubahan. Efek dari budaya dan lingkungan kerja manajemen dapat membawa pada dampak yang baik atau buruk sesuai dengan arahan yang dituju, untuk itu perusahaan harus menciptakan nilai budaya dan lingkungan kerja dengan sangat baik agar berefek pada kemajuan perusahaan yang dapat memberikan nilai tambahan menuju kepesatan dari perubahan perusahaan itu sendiri. Dengan demikian menempatkan budaya organisasi sebagai faktor utama yang

mengkondisikan faktor-faktor lainnya, sehingga secara reality dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai rancangan struktur organisasi yang sesuai dengan fungsi serta tugas Divisi Human Capital dalam mengelola Sumber Daya Manusia bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, adapun faktor yang meliputi sebagai berikut:

1. Menciptakan daya kerja yang sesuai pada asumsi perusahaan
2. Fokus pada strategi dan tujuan perusahaan
3. Melakukan pengembangan agar persentase pada evaluasi kerja semakin meningkat
4. Mencapai target perusahaan
5. Mampu menyelesaikan tugas secara efektif juga efisien

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Cara yang dilakukan peran Divisi Human Capital dalam merancang struktur organisasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yakni diantaranya:
 - 1) Dengan membuat strategi organisasi agar mencapai tujuan pada visi misi perusahaan dengan begitu Divisi Human Capital dapat menentukan instansi karyawan yang sesuai pada struktur yang dibutuhkan oleh asumsi perusahaan. Untuk mengetahui alur strategi harus mengetahui tiga tingkatan yang meliputi; strategi korporasi, bisnis, fungsional.
 - 2) Membuat skala organisasi agar perusahaan lebih mengenal pangsa pasar dan kinerja totalitas pada seluruh karyawan demi kelangsungan pada bisnis serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan asumsi perusahaan.
 - 3) Faktor teknologi yang bisa menjadi pendukung ataupun dapat sesekali menjadi ancaman pada bisnis sesuai dengan kegunaan pemakaian, maka dari itu peran Divisi bertanggung jawab sebelum membuat sistem yang akan dirancang menjadi sebuah struktur. Teknologi juga dapat menjadi acuan pada sistem, karena setiap organisasi tidak hanya memiliki satu teknologi dalam mengubah sumber daya finansial SDM, juga sumber daya fisik.
 - 4) Faktor lingkungan organisasi yang harus diketahui sebelumnya oleh pihak Divisi Human Capital agar dapat mendukung beberapa faktor penegak kualitas terhadap perusahaan. Dengan demikian lingkungan juga dapat berpengaruh pada daya saing yang dapat mendorong semangat suatu organisasi untuk lebih maju, maka dapat menyesuaikan ketika terjadi perubahan-perubahan pada system organisasi
2. Praktik struktur organisasi dengan macam hambatan yang tetap berjalan sesuai pada fungsi serta tugas Divisi Human Capital.
 - 1) Faktor Pendukung
 - melakukan pengembangan dan pelatihan yang bertujuan dalam melakukan pekerjaan yang spesifik, lalu dapat berefek pada penguasaan skil, pengetahuan, keterampilan dan lebih difokuskan dalam peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan antar manusia bagi manajemen. Dan dapat mengantisipasi apabila terdapat perubahan pada lingkungan organisasi.
 - Menciptakan manajemen kinerja, karena perusahaan yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi biasanya memiliki Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan dengan motivasi kerja yang kuat serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan visi misi perusahaan.
 - Melakukan Pengembangan karir secara formal dan berkelanjutan dengan fokus pada peningkatan kemampuan manajerial terhadap karyawan.
 - Membuat Kompensasi dan penghargaan untuk terus dapat mempertahankan juga meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan.
 - Menciptakan Budaya dan lingkungan kerja manajemen yakni perusahaan yang dituntut untuk memperbaiki budaya maupun lingkungan kerja didalam perusahaan. Dengan dibantunya budaya dan lingkungan yang baik dapat menuntun kearah kinerja yang maksimal. Sehingga secara reality dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat terhadap keberhasilan suatu organisasi
 - 2) Faktor Penghambat

- Hambatan yang berasal dari organisasi yang mempengaruhi pada kaitan manajemen organisasi misalnya; gaya kepemimpinan, struktur organisasi yang terlalu rumit atau alur koordinasi yang terlalu panjang, serta tradisi organisasi yang kurang kondusif.
- Hambatan yang berasal dari semua operasional organisasi seperti karakter konsumen, keterikatan organisasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, budaya organisasi, dan kedewasaan organisasi tersebut.
- Hambatan yang berasal dari manajerial disebabkan oleh adanya perbedaan pandangan dari beberapa anggota manajemen dalam penyusunan serta penerapan SOP dalam unit kerja dari masing-masing departemen.
- Hambatan yang berasal dari personal datangnya dari individu organisasi, karyawan, atau user yang tidak mau mendukung adanya SOP di dalam organisasi bahkan terang-terangan menyatakan penolakan.
- Melakukan pengembangan dan pelatihan yang bertujuan dalam melakukan pekerjaan yang spesifik, lalu dapat berefek pada penguasaan skil, pengetahuan, keterampilan dan lebih difokuskan dalam peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan antar manusia bagi manajemen. Dan dapat mengantisipasi apabila terdapat perubahan pada lingkungan organisasi.
- Menciptakan manajemen kinerja, karena perusahaan yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi biasanya memiliki Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan dengan motivasi kerja yang kuat serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan visi misi perusahaan.
- Melakukan Pengembangan karir secara formal dan berkelanjutan dengan fokus pada peningkatan kemampuan manajerial terhadap karyawan.
- Membuat Kompensasi dan penghargaan untuk terus dapat mempertahankan juga meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan.
- Menciptakan Budaya dan lingkungan kerja manajemen yakni perusahaan yang dituntut untuk memperbaiki budaya maupun lingkungan kerja didalam perusahaan. Dengan dibantunya budaya dan lingkungan yang baik dapat menuntun kearah kinerja yang maksimal. Sehingga secara reality dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat terhadap keberhasilan suatu organisasi

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan melalui skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, dan peneliti menyarankan kepada pihak diantaranya:

1. Kepada pihak pimpinan Divisi Human Capital yang memiliki kuasa dan wewenang dalam mengolah SDM perusahaan, untuk lebih meningkatkan sistem dan pelayanan untuk kepuasan pelanggan, dengan memberikan pengembangan serta pelatihan yang lebih terarah dan tertata dengan menegaskan peraturan yang dibuat dengan tujuan untuk menjadikan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
2. Bagi pihak karyawan yang terkait untuk bisa menjalankan kinerja dengan semaksimal mungkin dan untuk tidak terpaku pada satu sistem, yang harusnya lebih mengupgrade diri agar meningkatkan kualitas kinerja dan mampu bersaing. Lebih menuangkan ide kreatif untuk menuju sistem modern dan tidak tertinggal pada persaingan bisnis yang sebidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qatawneh, M. I. (2014). "The impact of organizational structure on organizational commitment: A comparison between public and private sector firms in Jordan." *European Journal of Business and Management*, 6(12), 10-38.
- Budiasih, Y. (2012). "Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta." *Jurnal Liquidity*, 1(2), 99-105.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M.F. (2014). "Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-10.
- Gaol, J. Y. (2014). *A to Z human capital manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Ariyanto Saputra, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Palembang: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Adiguna, 2012), h.1
- Nkomo, S.M. 1987, *Human resource planning and organizational performance: An exploratory analysis*, *Strategi Management Journal*, 8: 387-392.

- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Martina D.P. A, Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rahmawati, 2008, *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 10, No. 1, p. 11-20
- Black, S. E., & Lynch, L. M, 1996, *Human Capital Investments and Productivity*, The American Economic Review, 86: 263-267.
- Rachmawati, D., dan F, Wulani, 2004, "*Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur*", Penelitian APTIK, April: 1-73.
- Davenport, T.O. 1999, *Human Capital: What It Is and Why People Invest In it*, Jossey Bass, San Fransisco
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998, *Social Capital, Intellectual Capital and The Organisational Advantage*, Academy of Management Review, 23: 242-266.
- Rachmawati, D., F. Wulani, dan C. E Susilowati, 2004, "*Intellectual Capital dan Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia*", Seminar Internasional Management and Research Conference, Sanur Beach Bali Hotel, FE- Universitas Indonesia, Agustus: 1-21
- Sawarjuwono, T., dan A. P. Kadir, 2003, "*Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran, dan Pelaporan*". Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 1, Mei: 35-57.