

**PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN DAN PEMBIAYAAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VI (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Program
Studi Ilmu Administrasi Negara FIS UNP Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

WINDY CAPRINA

TM/NIM : 2010/55049

**PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Pembiayaan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)
Nama : Windy Caprina
TM/NIM : 2010/55049
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 Juni 2014

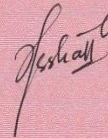
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Aldri Frinaldi, SH.M.Hum.Ph.D
NIP. 19700212 199802 1 001

Pembimbing II



Siska Sasmita, S.IP.MPA
NIP. 19811229 200604 2 002

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada hari Kamis 12 Juni 2014 pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

**Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas
Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Pembiayaan Pada PT. Perkebunan
Nusantara VI (Persero)**

Nama : Windy Caprina
TM/NIM : 2010/55049
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 12 Juni 2014

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

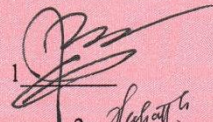
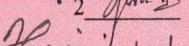
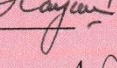
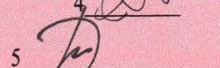
Ketua : Aldri Frinaldi, SH.M.Hum.Ph.D

Sekretaris : Siska Sasmita, S.IP.MPA

Anggota : Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si

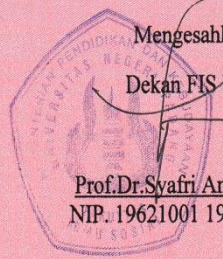
Anggota : Nora Eka Putri, S.IP, M.Si

Anggota : Zikri Alhadi, S.IP. MA

1 
2 
3 
4 
5 

Mengesahkan:

Dekan FIS UNP


Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

ABSTRAK

WINDY CAPRINA : NIM 2010/55049 Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Dan Pembiayaan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero). Latar belakang dilakukannya penelitian ini karena produktivitas kerja karyawannya masih belum terlihat baik, dikarenakan kurangnya promosi salah satu produk yakni teh kemasan Kajoe Aroe yang belum dikenal oleh masyarakat sehingga membuat produk ini kalah saing dibanding produk swasta lainnya. Selain itu tidak seimbang jumlah sumberdaya yang memasarkan produk dengan luas wilayah pendistribusian. Hal ini membuat tujuan dari perusahaan belum tercapai secara maksimal.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pemasaran dan pembiayaan yang berada pada lingkup PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero). Pengambilan sampel menggunakan teknik analisis sampel jenuh (Total Sampling). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala likert dan didukung dengan wawancara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat restrukturisasi organisasi di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) berada pada kategori tinggi atau baik, dimana diperoleh TCR restrukturisasi organisasi sebesar 85,33% dan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) berada pada kategori baik dengan perolehan nilai TCR sebesar 91,25%. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,126. Sedangkan hasil pada uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana berdasarkan hasil uji menggunakan model Summary diperoleh nilai R sebesar 0,253 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,038. Dengan kata lain tingkat restrukturisasi organisasi ternyata juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) yaitu sebesar 25,3% dan sisanya 74,7% lagi kemungkinan disebabkan oleh faktor lain seperti faktor jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan dan faktor etika, sikap dan keterampilan yang berasal dari diri karyawan itu sendiri.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Pembiayaan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda Herman Moeslim, BA dan Ibunda Wirdanelli, BA tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Susi Fitria Dewi, S.Sos, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik penulis, selanjutnya ucapan terimakasih kepada Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku pembimbing I dan Ibu Siska Sasmita S.IP, MPA selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pemikiran, waktu dan berbagimasukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Juga untuk para dosen penguji yakni Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si, Ibu Nora Eka Putri, S.IP, M.Si, dan Bapak Zikri Alhadi, S.IP, MA terima kasih telah memberikan masukan dan saran-saran yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf pengajar pada jurusan Jurusan Ilmu Sosial Politik khususnya Bapak dan Ibu dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
4. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)
6. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai dan sayangi.
7. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan untuk keluarga besar Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terima kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadilayak. Sebelumnya penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, 12 Juni 2014

Windy Caprina

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Hipotesis.....	10
G. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Restrukturisasi.....	12
B. Produktivitas.....	28
C. Kerangka Konseptual.....	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50

D. Devinisi Operasional.....	52
E. Variabel Penelitian.....	52
F. Jenis, Sumber data, Teknik Pengumpul Data.....	54
G. Alat Pengumpulan Data.....	56
H. DataValiditas dan Realibilitas Instrumen.....	59
I. Teknik Analisis Data.....	64

BAB IV HASIL TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	68
B. Temuan Khusus.....	77
C. Pembahasan.....	94
D. Keterbatasan Penelitian.....	107

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA.....	111
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	114
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Realisasi RKAP Penjualan tahun 2010-2012.....	5
Tabel 3.1	Data Karyawan Bagian Pemasaran.....	50
Tabel 3.2	Data Karyawan Bagian Pembiayaan.....	51
Tabel 3.3	Skala Likert.....	56
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen.....	56
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	61
Tabel 3.6	Hasil Uji Realibilitas Instrumen.....	64
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	75
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	76
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan....	76
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Tingkat Restrukturisasi.....	77
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Tingkat Produktivitas Kerja...	84
Tabel 4.6	Hasil Uji Autokorelasi... ..	90
Tabel 4.7	Kotribusi R, R Square dan Adjusted R Square...	91
Tabel 4.8	Hasil Uji F Hipotesis.....	92
Tabel 4.9	Coefficients.....	93
Tabel 4.10	Correlations.....	94

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	86
Gambar 4.2	Hasil Uji Linearitas.....	88
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis
	Instrumen Penelitian
Lampiran 3	Daftar Distribusi Frekuensi
Lampiran 4	Surat Tugas Dosen Pembimbing
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	Surat Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan yang semakin ketat, setiap kali sebuah perusahaan harus mengevaluasi kinerjanya, serta melakukan serangkaian perbaikan, agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan ini dilaksanakan secara terus menerus, sehingga kinerja perusahaan semakin baik dan dapat terus unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Salah satu strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan cara restrukturisasi.

Strategi restrukturisasi digunakan untuk mencari jalan keluar bagi perusahaan yang tidak berkembang, sakit atau adanya ancaman bagi organisasi, atau industri diambang pintu perubahan yang signifikan. Umumnya dilakukan perubahan dalam tim unit manajemen, strategi, atau masuknya teknologi baru dalam perusahaan. Hal ini sering diikuti oleh akuisisi untuk membangun bagian yang kritis, menjual bagian yang tidak perlu, guna mengurangi biaya akuisisi secara efektif sehingga menghasilkan perusahaan yang kuat (*Mintzberg & Quinn, 1996:732*).

Intinya, tujuan dari restrukturisasi adalah untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan (Djohanputro, Bramantyo, 2004:2). Perusahaan tidak perlu menunggu terjadi penurunan baru akan melakukan perubahan, karena perbaikan perlu dilakukan secara terus menerus. Dalam keadaan normal, perusahaan perlu melakukan pembenahan dan perbaikan supaya dapat terus unggul dalam persaingan, atau paling tidak dapat bertahan. Perusahaan yang tidak melakukan

pembenahan dan penyesuaian, dalam kondisi persaingan yang semakin global, akan terlindas oleh para pesaing.

Jika melihat penjelasan restrukturisasi seperti di atas, maka yang ada dipikiran kita, seolah-olah membicarakan kondisi perusahaan yang sedang menurun. Hal ini disebabkan oleh definisi restrukturisasi itu sendiri, yang antara lain sebagai berikut:

“Restrukturisasi, sering disebut sebagai *downsizing* atau *delaying*, melibatkan pengurangan perusahaan di bidang tenaga kerja, unit kerja atau divisi, ataupun pengurangan tingkat jabatan dalam struktur organisasi perusahaan. Pengurangan skala perusahaan ini diperlukan untuk memperbaiki efisiensi dan efektifitas.” (David, F, 1997:226).

Restrukturisasi dapat dikategorikan ke dalam 3 jenis: 1.) Restrukturisasi Portofolio atau Asset, 2.) Restrukturisasi Modal atau Keuangan, dan 3.) Restrukturisasi Manajemen atau Organisasi. Dalam hal ini saya tertarik untuk membahas mengenai restrukturisasi manajemen atau organisasi. Restrukturisasi manajemen atau organisasi merupakan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, sistem operasional dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah manajerial dan organisasi. Dalam hal restrukturisasi manajemen atau organisasi, perbaikan kinerja dapat diperoleh melalui berbagai cara, antara lain dengan pelaksanaan yang lebih efektif dan efisien, pembagian wewenang yang lebih baik sehingga keputusan tidak berbelit-belit, dan kompetensi staf yang lebih mampu menjawab permasalahan di setiap unit kerja.

Salah satu BUMN yang tengah melakukan restrukturisasi organisasi adalah PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero). PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pembudidayaan tanaman,

pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit, teh, dan karet. PTPN VI (Persero) memiliki dua bisnis inti, dengan komposisi 95% bisnis kelapa sawit dan 5% bisnis teh, dengan unit-unit kebun yang tersebar di berbagai tempat di Provinsi Sumatera Barat dan Jambi. Setiap kebun menanam tanaman kebun sesuai dengan daerahnya untuk mencapai hasil panen yang maksimal.

Melalui program restrukturisasi BUMN, pada tahun 1996 beberapa proyek pengembangan milik PTP VI, PTP III, IV dan VIII dikonsolidasikan oleh Pemerintah menjadi PTP Nusantara VI (Persero) yang mempunyai wilayah kerja di Sumatera Barat dan Jambi. Perusahaan melakukan langkah-langkah restrukturisasi yang meliputi : a.) Sistem pengendalian manajemen dengan menerapkan *Strategic Business Unit* (SBU) di beberapa unit/kebun sebagai *Pilot Project*, b.) Konversi tanaman karet menjadi kelapa sawit, c.) Optimalisasi asset non produktif melalui divestasi dan atau memanfaatkannya melalui aliansi strategis, d.) Penyesuaian struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan (<http://www.ptpn6.com>). PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) melakukan restrukturisasi organisasi yang sasaran utamanya adalah untuk menciptakan struktur organisasi bisnis yang bergerak dalam bidang agroindustri yang efektif dan efisien dalam proses profitisasi secara keseluruhan.

Mengingat BUMN seperti PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) memegang peranan yang penting dan turut mempengaruhi kinerja perekonomian nasional, maka perlu dikelola secara efektif dan efisien berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu transparansi (*Transparency*), pengungkapan (*Disclosure*), atau *Fairness*, akuntabilitas (*Accountability*) dan legalitas (*Legality*) (M. Arief

Effendi 2000:30-32). Biasanya dalam restrukturisasi atau pembenahan pengelolaan ini pihak manajemen melakukan perbaikan *cashflow*, peningkatan efisiensi, peningkatan produktivitas, peningkatan profitabilitas, dan peningkatan nilai perusahaan. (Wahyu Fikri Radhian 2012:1)

Dengan demikian, pelaksanaan restrukturisasi organisasi ini pasti akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Sebab, produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, mengingat sumber daya manusia adalah elemen yang paling strategik dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Seperti yang dikatakan oleh Siagian (2002:2) bahwa peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal. (Kussriyanto 1993:1)

Peningkatan produktivitas kerja individu karyawan pada kebanyakan tugas sulit untuk diukur. Berbeda dengan peningkatan yang terjadi pada investasi modal atau teknologi yang dapat diukur dengan mendasarkan pada laba dan biaya, yang pengukurannya dilihat dari keluaran/masukan. Bagaimanapun, pengaruh dari sumber daya manusia dalam organisasi terhadap produktivitas masih dapat diukur dengan mendasarkan pada apa yang dilakukan individu pada pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, seperti pendidikan,

keterampilan, sikap dan etika kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, tingkat sosial dan iklim kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, hubungan individu, teknologi, produksi (Ravianto 1985:139).

Pentingnya pengaruh sumber daya manusia dalam meningkatkan profitisasi perusahaan ditandai dengan meningkatnya hasil produksi penjualan. Peningkatan hasil produksi penjualan produk PT. Perkebunan Nusantara VI dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Realisasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Penjualan
Tahun 2010-2012

NO.	URAIAN	2010	2011	2012
		REAL	REAL	REAL
I.	VOLUME			
1.	Minyak Sawit	204,597,320	213,632,390	230,358,807
2.	Inti Sawit	39,289,700	43,454,830	48,203,290
3.	TBS	143,562,296	122,660,577	54,161,540
4.	Karet	3,225,600	3,588,480	4,394,880
5.	Teh export	4,144,300	2,377,080	3,025,240
	lokal	3,450,140	4,472,647	3,483,600
	kemasan	628,249	762,132	1,018,752
II.	HARGA			
1.	Minyak Sawit	6,883.62	7,420.98	7,130.22
2.	Inti Sawit	4,202.40	4,763.20	4,418.11
3.	TBS	1,437.00	1,568.95	1,574.43
4.	Karet	28,810.04	39,392.70	28,138.02
5.	Teh export	15,611.92	15,415.65	18,040.13
	lokal	12,314.50	13,522.37	14,234.85
	kemasan	4,455.48	4,082.09	4,775.62
III.	NILAI			

1.	Minyak Sawit	1,408,369,251,929	1,585,361,324,176	1,642,509,193,070
2.	Inti Sawit	165,110,928,025	206,984,091,560	164,764,304,243
3.	TBS	206,298,515,791	192,448,625,263	85,273,639,324
4.	Karet	92,929,656,960	141,359,,904,000	123,663,234,240
5.	Teh export	64,700,482,998	36,644,240,795	54,575,720,360
	lokal	42,486,749,931	60,480,801,463	49,588,530,147
	kemasan	2,799,148,530	3,111,092,314	4,865,174,608
	JUMLAH	1,982,694,734,164	2,226,390,080,571	2,125,239,849,992

Sumber: Data Produksi Penjualan Pemasaran PTPN VI

Dari tabel di atas dapat dilihat peningkatan produksi penjualan dari masing-masing produk pada setiap tahunnya. Memang peningkatan volume penjualan tidak selalu diiringi dengan peningkatan keuntungan atau profit, akan tetapi disini terlihat terdapat peningkatan dalam jumlah nilai produksi penjualan pada tahun 2011.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 17 Juni 2013 sampai 1 agustus 2013 di Kantor Perwakilan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero), penulis menemukan faktor jaminan sosial dan faktor keterampilan yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dimana PT. Perkebunan Nusantara VI yang bekerja sama dengan rumah sakit Ibnu Sina memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan beserta istri dan anak mereka, yang biaya pengobatannya ditanggung oleh perusahaan. Wawancara awal yang penulis lakukan dengan karyawan bagian pemasaran dan arsip Kantor Perwakilan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Muhammad Rifad dan Mufriati, mengatakan bahwa jaminan sosial yang diberikan perusahaan sangat membantu sekali, apalagi jika karyawan menderita penyakit yang cukup parah dan memerlukan biaya pengobatan yang mahal, seperti operasi tumor usus yang telah dilakukan oleh

Mufriati. Diharapkan dengan adanya jaminan sosial ini, karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga produktivitas kerja dari para karyawan dapat terus meningkat.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang penulis temui saat pelaksanaan observasi awal adalah faktor sikap dan etika kerja, dimana pada bulan Ramadhan lalu karyawan bagian pemasaran teh Kajoe Aroe, Hurdi Salim dan Romi Ashari membuka *stand/bazar* teh di halaman Kantor Perwakilan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) yang berada di Jalan Agus Salim Padang, yang diadakan selama 3 minggu berturut-turut. Mereka mengadakan bazarteh di bulan Ramadhan walau acara bazar itu sendiri bukan merupakan agenda dari pemasaran teh Kajoe Aro saat itu, namun merupakan ide dari kedua karyawan itu sendiri agar produk yang mereka jual lebih dikenal lagi oleh masyarakat.

Hal ini merupakan gambaran adanya inisiatif kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) ini. Sebab, teh Kajoe Aro yang diproduksi oleh BUMN ini masih belum familiar di masyarakat dikarenakan promosi yang kurang maksimal, sehingga kalah saing dibanding produk teh milik swasta lainnya. Disamping itu pada tahun 2008 terjadi penurunan produksi teh sebesar 20-25% akibat penanaman ulang (*replanting*), namun diharapkan kembali normal pada 2015, sehingga dengan begitu dibutuhkan kompetensi karyawan untuk mampu menjawab permasalahan di setiap unit kerja, dan dengan adanya restrukturisasi organisasi ini diharapkan dapat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan, khususnya karyawan bagian pemasaran.

Dengan latar belakang ini, penulis mencoba menyusun proposal skripsi dengan judul
**“PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI TERHADAP
 PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
 PEMASARAN DAN PEMBIAYAAN PADA PT. PERKEBUNAN
 NUSANTARA VI (PERSERO)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Restrukturisasi organisasi belum memiliki pengaruh berarti bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari masih minimnya upaya yang dilakukan para karyawan untuk mempromosikan salah satu produk yang dihasilkan yaitu teh Kajoe Aro. Kurangnya promosi mengakibatkan banyak masyarakat yang belum mengetahui produk teh Kajoe Aro, hal ini dikarenakan kurangnya dana untuk promosi mengakibatkan produk teh Kajoe Aro ini kalah saing dibanding produk swasta lainnya seperti teh Sariwangi, padahal produk teh milik swasta membeli bahan baku tehnya dari PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero).
2. Berdasarkan RKAP Produksi Penjualan tahun 2009-2011 terdapat sejumlah peningkatan volume penjualan namun tidak diikuti peningkatan profit.

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan melihat identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah dengan melihat sebatas pengaruh antara restrukturisasi organisasi dari segi tujuan dilaksanakannya dengan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaannya, hal ini diuraikan sebagai berikut :

1. Restrukturisasi organisasi yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) sebagai variabel (X) seperti struktur organisasi yang ramping namun kaya fungsi, pengurangan jarak kekuasaan, pembentukan organisasi didasarkan pada kewenangan yang jelas, organisasi bersifat jejaring dan koordinatif, sinergitas organisasi, dan organisasi yang disesuaikan dengan prinsip dan kebutuhan serta kemampuan perusahaan.
2. Produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) sebagai variabel dependen (Y) meliputi efektivitas dan efisiensi.

D. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara restrukturisasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara restrukturisasi organisasi dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran dan pembiayaan di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero).

F. Hipotesis Penelitian

Restrukturisasi organisasi adalah merupakan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, sistem operasional, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah managerial dan organisasi. Dengan lebih efisiennya manajemen suatu perusahaan akan berdampak positif bagi produktivitas kerja karyawannya sendiri.

Dari uraian di atas, penulis dapat menarik hipotesis bahwa :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara restrukturisasi organisasi dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara restrukturisasi organisasi dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

G. Manfaat Penelitian

Bila tujuan dari penelitian ini dapat dipenuhi, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

a. Untuk Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen dan administrasi pada umumnya dan manajemen sumber dan manusia.

b. Untuk Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis lebih mengetahui tentang pengaruh restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Secara praktik

a. Untuk PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)

Diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sehingga pencapaian tujuan organisasi/manajemen perusahaan dapat terlaksana dengan optimal.