BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

2.1.1 Struktur Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Struktur Organisasi

Menurut Sondang P. Siagian dalam Adam (2000:3) mengemukakan bahwa:

> "Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dimana terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang /beberapa orang yang disebut bawahan".

Menurut Prajudi Atmosudirdjo dalam Adam (2000:4) mengemukakan bahwa:

> "Organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Menurut Koontz & Donnel dalam Malayu S.P (2010:25) mengemukakan bahwa:

> "Organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untik mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertical, maupun secara horizontal diantara posisi – posisi yang telah diserahi tugas – tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Jadi organisasi adalah hubungan structural yang mengikat / menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu – individu berusaha, dikoordinasi".

Menurut Benhard dalam Malayu S.P (2010:26) mengemukakan bahwa :

”Organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Untuk menentukan pencapaian pelayanan secara efektif harus ada struktur organisasi yang menjelaskan tugas yang jelas (*job discription*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*accountabillity*) antar bagian/seksi dalam organisasi dan hubungan antar personal yang dipercayainya akan menghubungkan perilaku/individu dan kelompok dalam peningkatan mutu pelayanan, sehingga dengan demikian struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan.

Menurut Robbins dan Coulter (2007:284) mengemukakan bahwa :

“Organizational structure is a formal framework that organozation with a framework that job tasks were devided, grouped, and coordinated”.

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.

Menurut Handoko (2003:169) mengemukakan bahwa :

“Struktur organisasi didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelolah”.

Pengertian Struktur Organisasi menurut Gibson (2002:9) adalah sebagai berikut :

“*Organizational structure formal is the pattern of grouping of people and jobs*”.

Struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan.

Pengertian Struktur Organisasi menurut Benhard dalam Malayu S.P Hasibuan (2010:26) adalah sebagai berikut :

> "Struktur Organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang, dan hubungan kerja, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi".

Sedangkan Pengertian Struktur Organisasi menurut James A. Hall (2007:22) adalah :

> *"Organizational structure reflects the distribution of responsibility, authority, and accountability trought out the company. Company's goal is generally to set financial goals that can be measured for unit operations. Understanding of distribution patterns, responsibility, authority, and accountability very important to assess the information needs of users"*.

Struktur Organisasi mencerminkan distribusi tanggung jawab, otoritas, dan akuntanbilitas diseluruh perusahaan. Perusahaan mencapai tujuan umumnya dengan menetapkan tujuan keuangan yang dapat diukur untuk unit operasionalnya. Pemahaman atas pola distribusi, tanggung jawab, otoritas, dan akuntanbilitas sangat penting untuk menilai kebutuhan informasi para pengguna.

Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, apabila komponen-komponen struktur organisasi yang mendukung disusun dengan baik antara pembagian kerja atau spesialisasi disusun sesuai dengan kebutuhan, dapat saling menunjang, jelas wewenang tugas dan tanggung jawabnya, tidak tumpang tindih, sebaran dan tingkatan dalam organisasi memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif, struktur organisasi desentralisasi memungkinkan untuk diadakannya penyesesuaian atau fleksibel, letak pengambilan keputusan disusun dengan

mempertimbangkan untung rugi dari sistem sentralisasi dan desentralisasi, antara lain sentralisasi yang berlebihan bisa menimbulkan ketidakluwesan dan mengurangi semangat pelaksana dalam pelaksanaan kegiatan. Sedangkan desentralisasi yang berlebihan bisa menyulitkan dalam kegiatan pengawasan dan pembagian pekerjaan.

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Struktur Organisasi

Adapun indikator mengenai Struktur Oraganisasi menurut Stephen Robbins (2008: 215-224) adalah sebagai berikut :

1. *Specialization of work.*
   The extent to which tasks in the organizations is divided into several separate jobs.
2. *Departmentalizing.*
   The basis used to group jobs together. Departmentalizing can be aproces, product, geography, and customers.
3. *Chain of command.*
   An unbroken line of authority that extends from the top echelons of the organization to the bottom and explain who is responsible to whom.
4. *Span of control.*
   The number of subordinates that can be directed by a manager an efficient and effective.
5. *Centralization and Decentralization.*
   Centralization refers to the extent of dicision making is concentrated at one point in the organization. Decentralization is the opposite of centralization.
6. *Formalization.*
   The extent to which jobs within the organization are standardized.

Indikator menurut Stephen Robbins :

1. Spesialisasi pekerjaan.
   Sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi dibagi-bagi ke dalam beberapa pekerjaan tersendiri.
2. Departementalisasi.
   Dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan secara bersama-sama. Departementalisasi dapat berupa proses, produk, geografi, dan pelanggan.

3. Rantai komando.
   Garis wewenang yang tanpa putus yang membentang dari puncak organisasi ke eselon paling bawah dan menjelaskan siapa bertanggung jawab kepada siapa.
4. Rentang kendali.
   Jumlah bawahan yang dapat diarahkan oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.
5. Sentralisasi dan Desentralisasi.
   Sentralisasi mengacu pada sejauh mana tingkat pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik di dalam organisasi. Desentralisasi adalah lawan dari sentralisasi.
6. Formalisasi.
   Sejauh mana pekerjaan-pekerjaan di dalam organisasi dibakukan.

Berdasarkan indikator – indikator yang diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator mengenai Struktur Organisasi menurut Stephen Robbins.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2000, p3), mengemukakan bahwa :

"Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut".

Menurut Nawawi (2003, p37) mengemukakan bahwa :

> "Membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja".

Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010,p4) mengemukakan bahwa :

> "Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut dessler (2006,p4) mengemukakan bahwa :

> "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubunngan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan".

Menurut Hendri Simamora (1999:3) mengemukakan bahwa :

> "Manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manager menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agarmencapai tujuan preusan dan meningkatkan kinerja organisasi".

Menurut Hani Handoko (1995:5) mengemukakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan, pengembangan, pemberian konpensasi, pengintegrasian, memelihara dan pelepasan SDM agar tercapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi sangat tergantung dari kemampuan sumber daya manusia dalam memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Karena hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif, dan efesien".

Sebaliknya, suatu organisasi yang tidak didukung dengan kemampuan pegawai yang memadai akan sangat terancam keberadannya, sebagai contoh organisasi publik tidak akan bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat manakala pegawainya belum memahami dan menguasai tentang tugas pokok dan fungsinya. Demikian hal dengan pegawai negeri sipil yang mempunyai mandat sebagai *public servant* , bila dihubungkan dengan pekerjaan dapat

diartikan sebagai suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh bersungguh-sungguh bekerja, berdaya guna untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga memungkinkan sesuatu tujuan yang akan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Moenir (1974 : 74), yang menyebutkan bahwa :

> "Kemampuan sebagai suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh, kesungguhan yang berdaya guna dan berhasil guna untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang optimal".

Sehubungan dengan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan, bahwa kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dapat diartikan sebagai kondisi seorang pegawai yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja serta keminatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada sehingga dapat melaksanakan tugas tepat dan benar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selanjutnya guna mengukur tingkat kemampuan sumber daya manusia (pegawai).

2 1.2.2 Dimensi dan Indikator Sumber Daya Manusia

1. Kebutuhan *(Needs).*
2. Tingkat pendidikan/keterampilan.
3. Pengalaman kerja *(Experience).*
4. Norma-norma *(Values).*
5. Sikap *(Attitudes).*

2.1.3 Kualitas Data

2.1.3.1 Pengertian Kualitas Data

Arthur D. Chapman (2005) menyatakan bahwa:

"Data quality is multidimensional, and involves data management, modelling and analysis, quality control and assurance, storage and presentation".

Kualitas Data adalah multidimensi, dan melibatkan manajemen data, pemodelan dan analisis, kontrol kualitas dan jaminan, penyimpanan dan penyajian.

Menurut Batini (2009) menyatakan bahwa :

"Kualitas data adalah bagian dari tata kelola data. Kualitas data mempunyai pengertian tentang kelengkapan dan keakuratan data. Selain itu, kualitas data berhubungan juga konsistensi dan ketepatan waktu".

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kualitas Data

1. *Accuracy.*
   Also known as validity. Accurate data are considered correct: the data measure what they are intended to measure. Accurate data minimize error (e.g., recording or interviewer bias, transcription error, sampling error) to a point of being negligible.
2. *Timeliness.*
   Data are timely when they are up-to-date (current), and when the information is available on time. Timeliness is affected by: (1) the rate at which the program's information system is updated; (2) the rate of change of actual program activities; and (3) when the information is actually used or required.
3. *Reliability*
   The data generated by a program's information system are based on protocols and procedures that do not change according to who is using them and when or how often they are used. The data are reliable because they are measured and collected consistently.

4. *Completeness.*
   Completeness means that an information system from which the results are derived is appropriately inclusive: it represents the complete list of eligible persons or units and not just a fraction of the list.
5. *Precision.*
   This means that the data have sufficient detail. For example, an indicator requires the number of individuals who received HIV counseling & testing and received their test results, by sex of the individual. An information system lacks precision if it is not designed to record the sex of the individual who received counseling & testing.
6. *Integrity.*
   Integrity is when data generated by a program's information system are protected from deliberate bias or manipulation for political or personal reasons.

Indikator dari kualitas data menurut Batini (2009):

1. Akurat.
   Juga dikenal dengan sebutan validitas. Data yang akurat dianggap benar, yang dimaksudkan untuk mengukur data dan meminimalkan kesalahan.
2. Tepat waktu
   Data tepat waktu atau dengan istilah lain adalah up to date (saat ini), dan data yang berupa informasi dapat tersedia tepat waktu. Ketepatan waktu dipengaruhi oleh:
   a. Tingkat dimana sistem program diperbaharui
   b. Laju perubahan dari kegiatan program yang sebenarnya
   c. Bila informasi tersebut benar-benar diperlukan atau digunakan.
3. Nyata
   Data yang dihasilkan oleh program sistem informasi yang dilakukan berdasarkan prosedur yang tidak berubah sesuai dengan siapa, kapan, atau seberapa sering digunakan.
4. Completeness
   Sistem informasi dari mana hasilnya berasal adalah tepat dan juga lengkap yang memenuhi syarat baik pemakai atau unit yang ruang lingkupnya tidak hanya sebagian kecilnya saja.
5. Precission
   Data memiliki detail yang cukup atau data tersebut terinci.
6. Integrity
   Ketika data yang dihasilkan oleh program sistem informasi untuk melindungi dari berbagai faktor kecurangan yang disengaja atau manipulasi data baik bagi pribadi atau seluruh.

   Berdasarkan indikator – indikator yang diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator mengenai Kualitas Data menurut Batini et al (2009).

2.1.4 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

Adapun keterkaitan antara variabel-variabel yang digunakan dan uraiannyapun akan dijelaskan sebagai berikut.

2.1.4.1 Hubungan antara Struktur Organisasi dengan Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Gibson, et.al (2006) bahwa sruktur organisasi apabila disusun dengan baik pembagian kerjanya serta saling mendukung, maka tujuan organisasi akan tercapai. Demikian juga menurut Franklin G. More (2006) bahwa dalam mendelegasikan pekerjaan harus tepat dan jelas karena akan berpengaruh pada tugas yang dikerjakan. Menurut Steers (2003), karakter organisasi merupakan struktur dan iklim internal organisasi sedangkan karakter lingkungan merupakan iklim eksternal organisasi dan menetapkan lingkungan prestasi. Kepandaian seorang pegawai akan menjadi seorang pegawai bertindak cepat dan tepat dalam melaksanakan tugasnya. Inisiatif para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan juga sangat mempengaruhi hasil kerja, semakin tinggi daya inisiatif dalam menyelesaikan tugas maka hasil kerja juga bisa optimal.

Secanggih apapun struktur, sistem, teknologi informasi, metodr dan alur kerja suatu organisasi, semua itu tidak dapat berjalan dengan optimal tanpa didukung SDM yang *capable* dan berintegritas. Harus disadari bahwa yang perlu dan harus diperbaiki sebenarnya adalah sistem dan manajemen SDM, bukan semata-mata melakukan rasionalisaasi pegawai, karena sistem yang baik dan

terbuka dipercaya akan bisa menghasilkan SDM yang berkualitas (Siti Kurnia Rahayu, 2010:114).

2.1.4.2 Hubungan antara Struktur Organisasi dengan Kualitas Data

Kualitas data adalah bagian dari tata kelola data. Kualitas data mempunyai pengertian tentang kelengkapan dan keakuratan data (Batini et al., 2009). Selain itu, kualitas data berhubungan dengan kelengkapan, keakuratan, konsistensi dan ketepatan waktu (Batini et al., 2009). Menurut pendapat Gibson, et.al bahwa struktur organisasi apabila disusun dengan baik pembagian kerjanya serta saling mendukung, maka tujuan organisasi akan tercapai. Menurut pendapat Gibson, et.al bahwa motivasi merupakan dukungan dari atasan kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya tanpa ada dukungan dari bawahan maka pimpinan tidak ada artinya. Pimpinan harus bertanggung jawab atas efektifitas individu, kelompok dan organisasi itu sendiri

Menurut Franklin G. More (2006) bahwa motivasi sebagai salah satu keahlian/kemampuan pimpinan dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan. Menurut Steers yang bisa mendukung kepemimpinan adalah kebijakan praktek manajemen yaitu kepemimpinan, proses, komunikasi, perencanaan, dan pemanfaatan SDM.

2.1.4.3 Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Data

Menurut pendapat Gibson, et.al (2006) bahwa kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan adalah mengukur kemampuan SDM yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan. Dengan adanya kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi Demikian juga bahwa ide-ide bawahan juga dapat mengukur kemampuan SDM yang sangat berpengaruh terhadap kualitas data. Menurut Steers yang bisa mendukung kemampuan SDM adalah karakteristiktik pekerja berupa prestasi kerja, penyusunan tujuan strategi, teknologi dan inovasi adaptasi. Untuk pencapaian efektifitas pelayanan organisasi harus mengetahui sumber daya yang diwakili organisasi, seorang pemimpin harus bisa mengubah persepsi, mendesain kembali organisasi yang meliputi perencanaan, filosofis dan orientasi tim, semangat kerja kelompok dan menghasilkan produk yang bermutu.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kualitas Data

Menurut Edward Harvey (2008) menyatakan Penelitian ini mengemukakan bahwa teknologi pada suatu organisasi dapat menyediakan alat untuk menganalisis yang berguna untuk penyelidikan dari sejumlah proses organisasi, termasuk pengambilan keputusan dan pola intra organisasi.

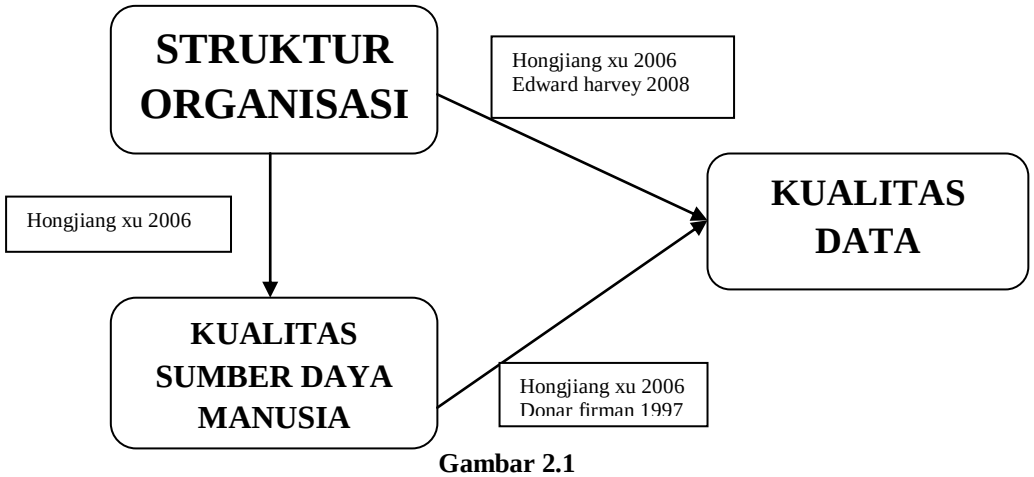
Menurut Hangjiang Xu (2006) penerapan kualitas data pada sistem informasi akuntansi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas data

secara umum. Berbagai stakeholder dari sistem dan kontrol kualitas data perlu bekerja sama dari faktor organisasi seperti diantaranya struktur organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya manusia untuk memastikan kulitas data pada sistem informasi akuntansi.

2.2.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kulitas Data

Menurut Donar firman (1997) sumber daya lain seperti marketing, akuntansi/ keuangan dan produksi. Organisasi mencoba untuk menggabungkan semua sumber daya yang mereka miliki dan mengembangkannya menjadi organisasi sumber daya manusia strategis. Sumber daya manusia dianalisis menbutuhkan kualitas tinggi dari informasi maupun dari data. Dan data ini dianalisis oleh konsultan. Banyak organisasi menglami kesulitan untuk memiliki data yang dapat diandalkan. Ini menyebabkan suatu perusahaan mengalami kesulitan untuk menganalisis strategi yang dimiliki oleh perusahaan.

Adapun berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut



Gambar 2.1
Skema Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan struktur organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas data.

Pengertian hipotesis menurut Umi Narimawati (2008:20) adalah sebagai berikut:

1. Merupakan ungkapan berupa jawaban sementara atas masalah penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran.
2. Jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data dilapangan).
3. Kesimpulan yang sifatnya masih sementara perlu di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan).

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas penulis memberikan hipotesis bahwa :

H_1: Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Kualitas Data pada KPP Kanwil Jawa Barat 1.

H_2: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Data pada KPP Kanwil Jawa Barat 1.

H_3: Struktur Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kualitas Data di KPP di Kanwil Jawa Barat 1 secara parsial dan simultan.