

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Konsep Efektivitas Kerja

Tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi melalui cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai disebut dengan efektivitas. Dengan demikian, efektivitas kerja bisa dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan yang diberikan. Syarat-syarat pelaksanaan kerja telah ditetapkan pada setiap perencanaan pekerjaan. Mahmudi (2015,86) menjelaskan bahwa efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Berikut beberapa pengertian efektivitas menurut beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

1. Agung Kurniawan (2015,109) “efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas atau fungsi (operasional kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan antara pelaksanaannya”
2. Siagian (2012,11) memaparkan bahwa: “efektivitas ialah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana pada jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk membuat sejumlah barang atas jasa yang dijalankannya. Efektivitas

menandakan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang sudah ditetapkan. Jika hasil aktivitas semakin mendekati target, berarti makin tinggi efektivitasnya”.

3. Menurut Daniel (2018,14) “efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh sasaran (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, atau makin besar persentase sasaran yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

Berdasarkan paparan para ahli tentang definisi efektivitas maka peneliti berpendapat bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan menggunakan waktu yang tepat dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang dipergunakan organisasi dengan memakai sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. Mengingat dalam kajian ini berfokus pada pegawai pemerintah yang disebut Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa efektivitas kerja Pegawai adalah serangkaian aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, secara tepat, baik dari sudut kualitas, kuantitas maupun waktu.

Secara konseptual, efektivitas kerja sering disebut dengan penyelesaian pekerjaan yang sesuai target jangka waktu, serta hasil yang diharapkan. Maka, efektivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor yang perlu dipenuhi. Menurut Makmur (2015,53) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai antara lain:

1. Motivasi

2. Kemampuan
3. Suasana kerja
4. Lingkungan kerja
5. Perlengkapan dan fasilitas
6. Produktivitas

Menurut Richard M.Steers (2012,209) faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja terdapat empat faktor yaitu:

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur tersebut merupakan hubungan yang relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan pemanfaatan teknologi akan menunjang kelancaran organisasi untuk mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar tersebut merupakan luar organisasi misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup organisasi misalnya pegawai di organisasi tersebut.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya, para pegawai merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang pada jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai adalah sumber daya yang langsung bekerja sama menggunakan pengelolaan semua sumber daya yang ada pada dalam organisasi, oleh karena itu perilaku pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para pegawai dan organisasi. Pengaruh yang baik dari semua unsur organisasi diharapkan akan mendapat hasil yang efektif dari setiap pelaksanaan tugas, berarti tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Henry Fanyol dalam Sutarto (2012,124) yang menamakan asasnya dengan "*Principles of Organisasi*" (asas-asas organisasi) sebagai berikut:

1. *Devison of work* (pembagian kerja)
2. *Authority and responsibility* (wewenang dan tanggung jawab)
3. *Disiplin* (disiplin)
4. *Unity of command* (kesatuan perintah)

5. *Unity Of direction* (kesatuan arah)
6. *Subordination of individual interest general interest* (kepentingan individu di bawah kepentingan umum)
7. *Remuneration (pay) of personnel* (gaji pegawai/karyawan)
8. *Centralization* (sentralisasi)
9. *Scalar Chain* (rangkaiian skala)
10. *Order* (ketertiban)
11. *Equity* (keadilan)
12. *Stability of tenure of personnel* (kestabilan masa kerja pegawai/karyawan)
13. *Initiative* (inisiatif)
14. *Esprit De Corp* (kesatuan jiwa korp)

Efektivitas perlu diukur agar dapat melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Jika suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut bisa dikatakan telah berjalan dengan efektif. Pengukuran efektivitas kerja menurut Makmur (2015,7-9) yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu
2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan
3. Ketepatan Biaya

Pendapat di atas menurut peneliti bahwa pegawai dalam penyelesaian pekerjaan menekankan pada ketepatan waktu, sebagai akibatnya hasil kerja pegawai akan lebih kelihatan serta sesuai dengan harapan yang telah direncanakan organisasi. Selanjutnya Steers (2012,33) menjelaskan indikator efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan Kualitas
Ketepatan kualitas artinya hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Artinya bahwa proses dan hasil kerja yang ditunjukkan telah memenuhi berbagai prosedur atau pedoman kerja yang berlaku.
2. Ketepatan Kuantitas
Ketepatan kuantitas merupakan pegawai mampu menyelesaikan seluruh jumlah/beban kerja yang ada, atau tidak ditemui adanya

pekerjaan yang tertunda dan menjadi beban kerja yang harus diselesaikan pada waktu berikutnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga tidak ditemui adanya pekerjaan yang masih terlambat penyelesaiannya

2.1.2 Konsep Pembagian Kerja

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tidak dapat dipisahkan dari pengaturan kegiatan atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan, maka diperlukan adanya pengaturan mengenai prinsip pembagian kerja. Pembagian kerja merupakan upaya pembagian kerja atau pemilahan pekerjaan menjadi beberapa kelompok dan dipegang oleh pegawai tertentu yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Pembagian kerja tersebut mempunyai tujuan untuk dapat memecahkan berbagai problematika yang besar yang dihadapi oleh organisasi sehingga dengan adanya pembagian kerja, segala masalah yang besar bisa diselesaikan dengan baik, dengan adanya tanggung jawab dari pegawai yang memegang pekerjaan tersebut. Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016,125) mengatakan bahwa:

“Pembagian kerja yaitu menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu dilakukan. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Selain itu, Stephen P. Robbins (2012,215) mengatakan bahwa:

“Pembagian kerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana berbagai kegiatan dalam organisasi dibagi-bagi menjadi beberapa pekerjaan tersendiri yaitu pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah tahap, dengan masing-masing tahap diselesaikan oleh seorang individu tersendiri”.

Adapun pendapat Silalahi (2017,16) menyatakan bahwa:

“Pembagian kerja adalah pengelompokkan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya”.

Dari paparan ahli mengenai definisi pembagian maka peneliti berpendapat bahwa pembagian kerja adalah suatu pernyataan atau informasi yang sifatnya tertulis yang menguraikan mengenai fungsi, tugas, wewenang, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi tercapai.

Manfaat pembagian kerja adalah untuk mewujudkan pekerjaan dapat terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan organisasi, pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut. Adapun manfaat pembagian kerja bagi suatu organisasi menurut (Sutarto 2012,138) menyebutkan bahwa:

1. Untuk mengatur pekerjaan.
2. Untuk menggabungkan tugas atau peralatan kerja.
3. Untuk membagi tugas secara merata.
4. Untuk menentukan kebutuhan jumlah pegawai.
5. Untuk menemukan letak suatu hambatan kerja.
6. Untuk mendorong minat kerja.

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut (Sutarto 2012,126):

1. Penempatan pegawai

Setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal.

2. Beban kerja

Tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Tetapi demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai pada organisasi tersebut wajib tetap sama beban kerjanya.

3. Spesialisasi pekerjaan

Pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi karena tidak seluruh pekerjaan membutuhkan keahlian serta tidak seluruh orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang memiliki kelebihan dan keterbatasan sendiri.

Menurut Harits (2016,25) mengemukakan bahwa untuk mengukur Pembagian Kerja Pegawai digunakan alat ukur sebagai berikut:

1. Adanya perincian aktivitas

Rincian aktivitas ini merupakan kegiatan pegawai yang berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis di daftar rincian kegiatan. Dengan telah dimilikinya daftar rincian aktivitas yang jelas dan alur kerja yang harus dilakukan, dapat dihindarkan terjadinya pegawai yang bekerja dengan tanpa arahan atau petunjuk, sehingga setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan;

2. Adanya perincian tugas

Rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang sudah dirumuskan dalam juklak dan juknis serta pedoman kerja untuk melaksanakan tugas rutin. Perincian tugas meliputi seperangkat fungsi dan tugas tanggung jawab yang dijabarkan kedalam kegiatan pekerjaan.

3. Adanya beban tugas yang diberikan

Seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai, beban tugas tadi umumnya berkisar antara 5-12 jenis pekerjaan;

4. Memiliki pemahaman tugas

Seluruh pegawai seharusnya memahami tugas yang dibebankan untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat;

5. Pemberian tugas yang merata

Setiap pegawai diberikan tugas yang merata supaya terhindar dari perbedaan aktivitas antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya;

6. Penempatan pegawai yang tepat

Ketepatan penempatan pegawai sesuai menggunakan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu serta hasilnya maksimal. Dalam menjalankan penempatan memperhatikan kemampuan seseorang tersebut apakah pantas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan demikian efektivitas dapat dicapai, yang pada akhirnya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya juga dapat tercapai;

7. Penilaian hasil kerja

Setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang akan dijadikan tolak ukur untuk pekerjaan yang akan datang.

2.1.3 Hubungan Pembagian Kerja Dengan Efektivitas Kerja

Pembagian kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian dan langkah pelaksanaan dilakukan orang-orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab. Setiap orang melakukan kerja dengan spesialisasi dalam bagian-bagian dari suatu pekerjaan, tidak merupakan keseluruhan dari pekerjaan. Dengan demikian pembagian kerja yang baik

akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga efektivitas dapat tercapai.

Handyaningrat dalam Asep Tamim (2012,44) memberikan pengertian pembagian kerja sebagai berikut: “pembagian kerja adalah merupakan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan secara sempurna, kegiatan-kegiatan itu harus jelas ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi”. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan pembagian kerja merupakan aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas pegawai untuk memperoleh kepastian tugas, beban tugas dan rincian tugas yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan yang cukup jelas tentang sasaran dan tujuan seluruh aktivitas dan tugas para pegawai yang kesemuanya itu dapat mempengaruhi terhadap berhasil atau tidaknya suatu organisasi didalam melaksanakan pembagian kerja.

Tujuan organisasi akan tercapai bila suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, namun sayangnya banyak anggota organisasi yang tidak menyadari bahwa waktu merupakan salah satu sumber organisasi yang sangat berharga. Padahal waktu merupakan sumber yang tidak mungkin diperbaharui. Banyak permasalahan yang dihadapi oleh organisasi karena tidak dipecahkan pada waktu tertentu berakibat negatif bagi organisasi bersangkutan, hal ini terjadi karena peluang untuk memecahkan permasalahan secara tepat tidak dimanfaatkan sehingga permasalahan tersebut semakin rumit. Pentingnya unsur waktu dalam kehidupan organisasi terlihat apabila mengaitkannya dengan efektivitas kerja.

Richard M.Steers (2012,213) mengemukakan bahwa “yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi meliputi prosedur pemilihan dan penempatan pekerja, pendidikan dan pengembangan, pembagian kerja, dan pemberian imbalan pada prestasi. Jika diterapkan secara bersama-sama dan harmonis, kegiatan-kegiatan ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan efektivitas kerja”.

Kemudian, Harits (2016,35) menyatakan bahwa: “Pembagian kerja yang terkoordinir dengan menggunakan konsep sistem akan menumbuhkan tingkat efektivitas kerja yang optimal”. Atas dasar ini tampak bahwa Pembagian Kerja ditujukan untuk mengetahui atau memahami Efektivitas Kerja Pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dan dianggap relevan dengan studi yang dilakukan. Dari ini dapat dijadikan sebagai acuan dan bahan kajian bagi penulis dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian yang relevan tersebut akan diuraikan sebagai berikut

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti dari Universitas Tanjungpura Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tahun 2015 yang berjudul *Pelaksanaan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Sambas. Kesamaan penulis dengan peneliti relevan adalah meneliti tentang efektivitas kerja pegawai. Selain itu penelitian relevan ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sama dengan penulis. Perbedaannya adalah peneliti relevan ini menggunakan pengawasan sebagai variabel terikat (X) sedangkan penulis menggunakan Pembagian Kerja sebagai variabel terikat (X).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Azwar Sunandar (2020) “Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon” dengan kesimpulan keberhasilan pada pelaksanaan pembagian kerja mencapai pada tingkatan cukup baik yaitu dengan nilai sebesar 873 atau 54,90. Sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon masih belum tercapai secara optimal. Pembagian kerja dan efektivitas kerja adanya hubungan yang signifikan atau valid dengan nilai r hitung dari kedua variabel yaitu sebesar 0,729 jika dibandingkan terhadap nilai r tabel untuk responden sebanyak 53 dan didapat nilai r tabel sebesar 0,266. Sehingga dengan demikian kriteria korelasinya berada pada tingkatan kuat. kriteria korelasinya berada pada tingkatan kuat yaitu sebesar 0,729. Pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penulis yaitu pada lokasi penelitian ini terletak di Kabupaten Cirebon sedangkan penulis di Kabupaten Sambas.

Keterkaitan hasil penelitian Yuniarti (2015) dan Azwar Sunandar (2020) di penelitian peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel Efektivitas Kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Kedua peneliti diatas telah memberi inspirasi dan kontribusi pada peneliti untuk mengkaji lebih lanjut tentang efektivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh dimensi pembagian kerja sebagai bagian dimensi administrasi publik yang perlu dikembangkan.

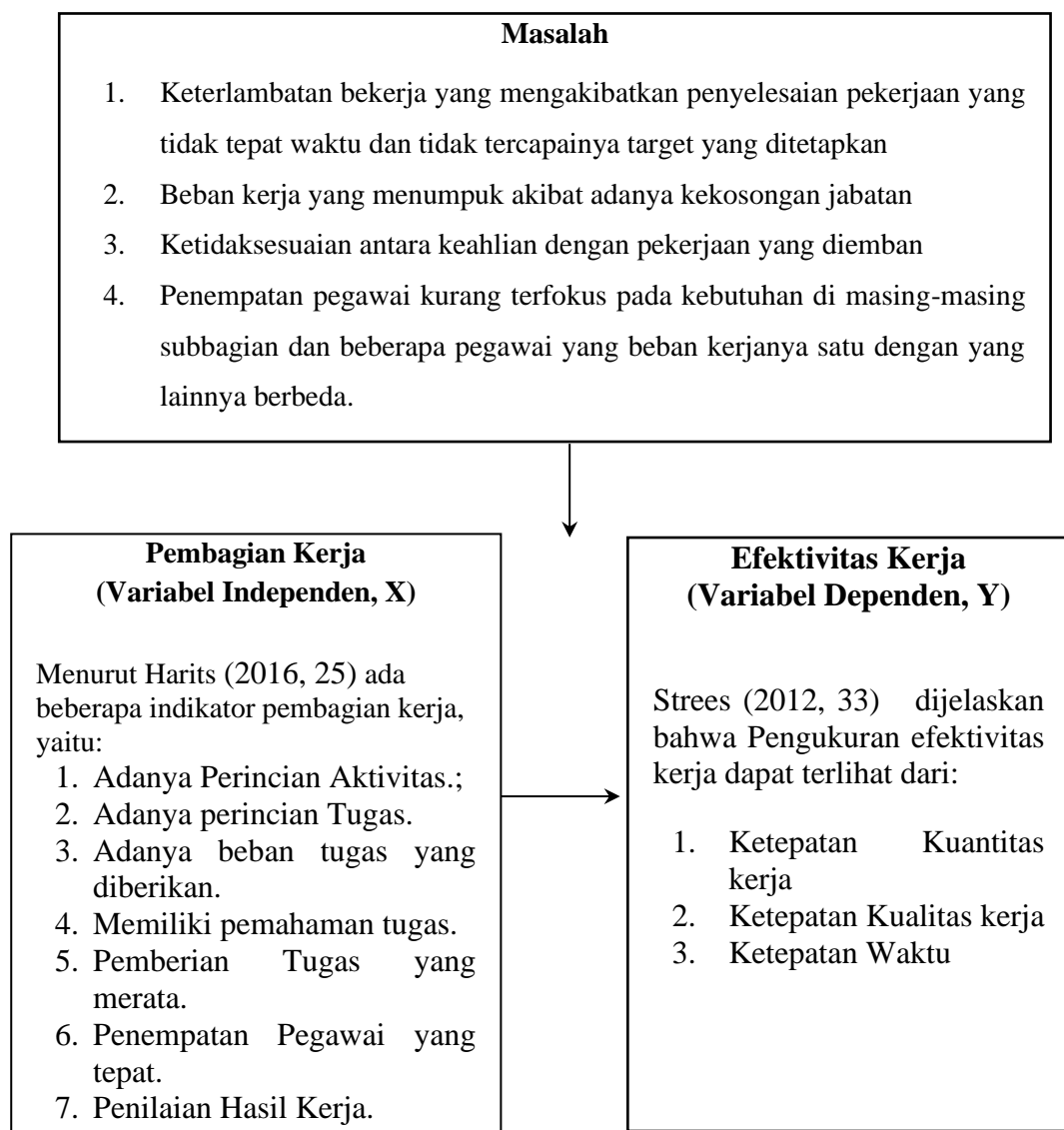
2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Subkhi dan Jauhar (2013,265) bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya secara efektif dipengaruhi oleh faktor-faktor meliputi: (1) struktur; (2) tujuan; (3) manusia; (4) hukum; (5) prosedur pengoperasian yang berlaku; (6) teknologi; (7) lingkungan; (8) kompleksitas; (9) spesialisasi; (10) kewenangan; (11) pembagian kerja. Dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja didalam organisasi adalah pembagian kerja. Dalam penelitian ini, penulis lebih fokus pada faktor pembagian kerja karena faktor pembagian kerja sangat berkaitan dengan masalah efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Sambas.

Harits (2016,25) mengemukakan bahwa untuk mengukur pembagian kerja pegawai menggunakan alat ukur yaitu adanya perincian aktivitas, adanya perincian tugas, adanya beban tugas yang diberikan, memiliki pemahaman tugas, pemberian tugas yang merata, penempatan pegawai yang tepat dan penilaian hasil kerja.

Steers (2012,33) menyatakan efektivitas dilihat dari tiga aspek utama yaitu ketepatan kualitas, ketepatan kuantitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Sambas sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Gambar tersebut menerangkan bahwa terdapat hubungan antar variabel yang mendasari kerangka pikir penelitian ini yang meliputi variabel bebas (X) yaitu pembagian kerja serta variabel terikat (Y) yaitu efektivitas kerja pegawai. Hubungan tersebut menjelaskan bahwa pembagian kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2015,121).

Berdasarkan uraian kerangka pikir yang telah dikemukakan pada tinjauan pustaka maka hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah "ada pengaruh pembagian kerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Sambas".

Hal ini didukung oleh teori Hasibuan (2018,70), mengemukakan bahwa:

“Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk mencapai tujuan. Secara singkat organisasi adalah suatu perbuatan diferensiasi tugas-tugas.”

Henry Fayol dalam Daryanto, dkk (2013,34) juga mengemukakan pendapatnya bahwa:

“Prinsip-prinsip manajemen terdiri dari empat belas macam, yaitu *Devision of work* (pembagian kerja), *authority and responsibility* (wewenang dan tanggung jawab), *disiplin (disiplin)*, *unity of command* (kesatuan perintah), *unity of direction* (kesatuan arah), *subordination of individual interest general interest* (kepentingan individu di bawah kepentingan umum), *remuneration (pay) of personnel* (gaji pegawai/karyawan), *centralization* (sentralisasi), *scalar chain* (rangkaian skala), *order* (ketertiban), *equity* (keadilan), *stability of tenure of personnel* (kestabilan masa kerja pegawai/karyawan), *initiative* (inisiatif), *esprit de corp* (kesatuan jiwa korp)”.

Kemudian, Subkhi dan Jauhar (2013,267) mengemukakan bahwa:

“Tanda-tanda organisasi yang baik dan efektif antara lain; (a) tujuan organisasi itu jelas dan realistis, (b) pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, sub sistem-sub sistem atau bagian-bagian harus baik dan jelas, (c) organisasi itu harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan, (d) tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan, (e) unit-unit kerja (departemen, bagian)nya ditetapkan berdasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan, (f) rentang kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan dan tidak boleh terlalu banyak, (g) jenis wewenang (*authority*) yang dimiliki setiap pejabat harus jelas.

2.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Martono (2010,41) konsep menunjuk pada definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Dalam penelitian, ini untuk mendapatkan batasan yang jelas dari masing-masing konsep variabel penelitian yang diteliti, yakni variabel pembagian kerja (X) dan variabel efektivitas kerja (Y) maka penulis mengemukakan definisi konsep variabel penelitian yang dipergunakan yaitu:

- 1) Menurut Hasibuan (2016,125) Pembagian kerja yaitu menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu dilakukan. Analisis

pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

- 2) Menurut Richard M. Steers (2012,18) Efektivitas yang berasal dari efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat, ada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Sedangkan definisi operasional diperlukan guna untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini serta memiliki tujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat. Berikut penjelasan terkait definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini:

1. Indikator Pembagian Kerja menurut Harist (2016,25)
 - a. Adanya perincian aktivitas, rincian aktivitas ini berkaitan menggunakan kegiatan pegawai yang berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis di daftar rincian kegiatan;

- b. Adanya perincian, rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang sudah dirumuskan dalam juklak dan juknis serta pedoman kerja untuk melaksanakan tugas rutin;
 - c. Adanya beban tugas yang diberikan, seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai, beban tugas tadi umumnya berkisar antara 5-12 jenis pekerjaan;
 - d. Memiliki pemahaman tugas, seluruh pegawai seharusnya memahami tugas yang dibebankan untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat;
 - e. Pemberian tugas yang merata, setiap pegawai diberikan tugas yang merata supaya terhindar dari perbedaan aktivitas antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya;
 - f. Penempatan pegawai yang tepat, ketepatan penempatan pegawai sesuai menggunakan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu serta hasilnya maksimal;
 - g. Penilaian hasil kerja, setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang akan dijadikan tolak ukur untuk pekerjaan yang akan datang.
2. Indikator Efektivitas Kerja menurut Steers (2012,33)
- a. Ketetapan kualitas artinya hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Proses dan hasil kerja

yang ditunjukkan telah memenuhi berbagai prosedur atau pedoman kerja yang berlaku;

- b. Ketepatan kuantitas merupakan pegawai mampu menyelesaikan seluruh jumlah/beban kerja yang ada, atau tidak ditemui adanya pekerjaan yang tertunda dan menjadi beban kerja yang harus diselesaikan pada waktu berikutnya;
- c. Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga tidak ditemui adanya pekerjaan yang masih terlambat penyelesaiannya.