

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti berencana melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang. Adapun hasil dari penelitian terdahulu ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Tahun Penelitian	Teknik Analisis	Variabel	Hasil
1	Hadi Prayitno (2010) Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah.	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Pembagian Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja	Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada faktor spesialisasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah.
2	Dewi poryanti (2013) Pengaruh pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Cleaning Service Pada PT.ATALIAN GLOBAL SERVIS DI Samarinda,	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Pembagian Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja.	Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas Kerja Karyawan Cleaning Service Pada PT.ATALIAN GLOBAL SERVIS DI Samarinda.

3	Divya Amrita, Sutaryadi, Padni Ninghardjanti (2011) Pembagian Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia.	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah teknik analisis interaktif.	Variabel X Pembagian Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja	Bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja PT.Pos Indonesia yang artinya berpengaruh positif dan signifikan..
4	Sugianto (2018) Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di universitas jember.	Analisis yang digunakan peneliti adalah analisis model persamaan struktural.	Variabel X1 Kompensasi Variabel X2 Motivasi Variabel X3 Lingkungan Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di universitas jember.
5	Agustuti handayani (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang.	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang.
6	Diana Sulistyorini (2016) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pada dinas pekerjaan umum dan lalu lintas angkutan jalan kab karanganyar	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektivitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
7	A.K.Srivastava (2008) <i>Effect of perceived work environent on employees' job behaviour and organizational effectiveness</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektivitas organisasi	Lingkungan kerja menyebabkan varians yang signifikan dalam perilaku kerja karyawan dan presepsi tentang efektivitas organisasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Efektivitas Kerja

A. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas menurut Suwanto, (2010) definisi efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum. Efektivitas berasal dari kata efektif yang artinya:

1. Ada efeknya (pengaruhnya, akibatnya, kesannya).
2. Penggunaan metode/cara,sarana/alat dalam melaksanakan aktifitas sehingga berhasil guna (mencapai, hasil yang optimal).

Efektivitas kerja yaitu suatu keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia mampu mencapai hasil akhir sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2012). Aktifitas jasmani yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi ketepatan bekerja sedangkan rohani meliputi nilai diri seperti kejujuran dan etika dalam bekerja.

Efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak terdapat tekanan atau ketegangan saat melaksanakan (Kurniawan, 2015). Menurut Siagian (2012) efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Menurut definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektivitas kerja karyawan merupakan penyelesaian tugas-tugas sesuai dengan posisi kerja masing-masing.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas :

Menurut Saleh (2010), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu :

1. Karakteristik Organisasi/Perusahaan

Karakteristik organisasi tersusun atas struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dalam organisasi. Struktur terdiri atas bagaimana cara organisasi mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi ialah mekanisme perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan membantu kelancaran organisasi di dalam mencapai tujuan , disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Terdiri dari lingkungan luar dan lingkungan dalam. Kedua lingkungan tersebut dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, keberhasilan hubungan perusahaan lingkungan tampaknya sangat bergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya sumber daya manusia merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

4. Karakteristik dan Praktek Manajemen

Dengan semakin berkembangnya teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi sumber daya manusia dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

C. Indikator Pengukuran Efektivitas Kerja

Menurut Suwanto (2012) indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Suatu kemampuan yang di dapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.

2. Keterampilan

Ketrampilan karyawan berhubungan dengan pendidikan yang di dapat saat proses pembelajaran seperti ketrampilan melakukan transaksi penjualan, ketepatan dan kecepatana dalam melaksanakan transaksi penjualan, ketepatan mengatasi komplain.

3. Pengetahuan

Pengetahuan yang didapat seorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang di alami atas suatu objek.

4. Sikap

Pernyataan evaluatif terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu).

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu organisasi, mulai dari yang organisasi kecil sampai besar akan membentuk sebuah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut terbentuk akibat adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan pada suatu organisasi bisa berbeda-beda, perbedaan ini disebabkan oleh ciri dari karakteristik kegiatan yang berlangsung didalamnya. Sedarmayanti (2014) Lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, lingkungan kerja merupakan pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

Menurut Sofyan (2013), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2011), yang disebutkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Luthans (2015), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif bisa tercapai jika terjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan tersebut, interaksi yang baik antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga serta memberikan kontribusi menjadi orientasi karyawan (Kisworo, 2012). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi

lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif .

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2012), menyatakan “lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan hubungan bawahan”. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan yang berhubungan langsung serta lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dsb). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2012), menyatakan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2011) menjelaskan

bahwa: “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik ialah ialah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

C. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2012), menguraikan indikator lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut ;

1. Hubungan Kerja antar Karyawan, Hubungan Kerja antar Karyawan merupakan Keadaan yang terjadi antar sesama rekan kerja.
2. Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan, Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan merupakan Keadaan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.
3. Suasana Kerja, Suasana kerja merupakan kondisi bekerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.2.3 Pembagian Kerja

A. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2014), Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut Robbins (2012), Pembagian kerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana berbagai kegiatan dalam organisasi dibagi-bagi menjadi beberapa pekerjaan tersendiri yaitu pekerjaan dipecah-pecah menjadi sejumlah tahap, yang masing-masing tahap diselesaikan oleh seorang individu.

Menurut Sutarto (2012), Pembagian kerja merupakan Rincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang semacam atau serta hubungannya satu sama lain yang dilakukan oleh satuan organisasi. Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja merupakan penggambaran perincian aktivitas-aktivitas dalam organisasi yang dibagi-bagi sesuai dengan tugas, beban kerja dan jabatan tertentu dalam sebuah organisasi.

B. Manfaat Pembagian Kerja

Adapun manfaat pembagian kerja bagi suatu organisasi menurut (Sutarto, 2012) 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.

C. Indikator Pembagian Kerja

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

1. Penempatan karyawan, Penempatan karyawan yaitu setiap karyawan ditempatkan sesuai kemampuan, keahlian serta pendidikan yang dimiliki karena ketidak tepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan membuat pekerjaan menjadi kurang lancar serta tidak maksimal.
2. Beban kerja, Beban kerja merupakan tugas pekerjaan yang dipercayakan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu. Beban kerja harus dilaksanakan karyawan dengan merata, sehingga dapat dihindarkan adanya karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.
3. Spesialisasi pekerjaan, Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Efektivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik ialah sesuatu disekitar pekerjaan yang dapat membantu kelancaran karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, situasi yang kondusif dapat membuat karyawan betah serta merasa nyaman melaksanakan beban kerja yang diberikan sehingga tugas serta pekerjaannya mencapai hasil yang baik. Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Efektivitas kerja karyawan yang baik tidak lepas dari lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan. Karyawan yang ditempatkan dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman serta sesuai dapat meningkatkan efektivitas kinerja sehingga mempermudah untuk mencapai tujuan.

Menurut Satrohadiwiryo (2015), bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap efektifitas serta orientasi. Dari penelitian handayani (2017) pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area Tanjung Karang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifita kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area Tanjung Karang. Berdasarkan Sinaga (2018), yang melakukan penelitian pada PT Komitama Maju Perkasa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kenerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atas hasil kerja yang dicapai. Jadi, semakin baik lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja

Dalam pembagian kerja didasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, jenis kelamin dan sebagainya akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Dengan demikian, pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2010), Pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas serta tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan serta aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Prayitno (2010), yang penelitiannya menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

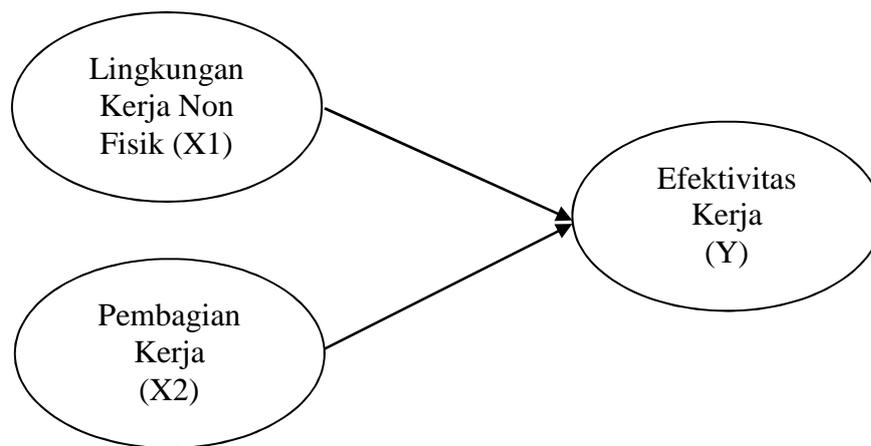
Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian diatas, efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dimana sasaran atau target dapat tercapai. Efektivitas kerja merupakan sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektifita kerja, diantaranya lingkungan kerja non fisik dan pembagian kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, situasi yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman melaksanakan beban kerja yang diberikan sehingga tugas dan pekerjaannya mencapai hasil yang baik.

Pembagian kerja merupakan rangkaian tugas yang harus dikerjakan berdasarkan klasifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dimana saling berhubungan erat antara bagian satu dengan bagian yang lainnya. Dengan adanya

pembagian kerja yang baik akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan mudah sehingga efektivitas kerja pun tercapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat di buat gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk rayon Mojoagung cabang Jombang.