

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Bab ini akan mengemukakan teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian meliputi: Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja, Peneliti terdahulu dan teori-teori lain yang mendukung.

2.1.1 Pembagian Kerja

2.1.1.1 Definisi Pembagian Kerja

Pembagian Kerja menurut Sutarto (2012:104) yaitu pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam era hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu.

Hasibuan (2016:125) Pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

Silalahi (2011:190) Pembagian Kerja adalah kegiatan mengenai pekerjaan yang terspesialisasi sehingga tiap orang anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas, bukan keseluruhan tugas.

Kemudian menurut Hani Handoko (2009:167) Pembagian Kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian para ahli pembagian kerja adalah pekerjaan yang terspesialisasi berdasarkan pengelompokan tugas-tugas setiap karyawan didalam perusahaan atau diorganisasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan setiap individu didalam perusahaan ataupun diorganisasi.

2.1.1.2 Indikator Pembagian Kerja

Untuk mengukur Pembagian Kerja menurut Sutarto dalam Arif Rahman Azhari (2012:33) digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai yaitu bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menetapkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau pegawai tertentu.

3. Spesialisasi Pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus.

2.1.1.3 Alat Ukur Pembagian Kerja

Menurut Sutarto (2012:126) dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja yaitu :

1. Pembagian Kerja berdasarkan fungsi

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu yang masing- masing mendasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifatnya atau pelaksanaannya, atau rincian serta pengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang mendasarkan sekelompok aktivitas berdasarkan sifat pelaksanaannya.

2. Pembagian kerja berdasarkan produksi

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu.

3. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing secara berurutan harus dilalui sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna, atau rincian serta pengelompokan aktivitas yang semacam atau erat hubungan satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi

tertentu yang harus dilalui secara berurutan sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna

4. Pembagian kerja berdasarkan langganan

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan pelayanan kepada orang-orang atau badan-badan tertentu yang datang secara tetap sebagai yang diberikan pelayanan.

5. Pembagian kerja berdasarkan jasa

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memakai jenis alat tertentu atau jenis kelengkapan alat tertentu.

6. Pembagian kerja berdasarkan alat

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memakai jenis alat tertentu atau jenis kelengkapan alat tertentu.

7. Pembagian kerja berdasarkan wilayah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing mengurus atau mengurus atau menguasai satuan wilayah kerja tertentu, atau satuan organisasi yang menguasai dalam bidang-bidang tertentu.

8. Pembagian kerja berdasarkan waktu

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berdasarkan jam kerja dan waktu yang dibutuhkan.

9. Pembagian kerja berdasarkan jumlah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dengan memperhatikan banyaknya pegawai dan besarnya beban kerja yang ada.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pembagian Kerja

Faktor penentu dan hasil dalam mengadakan pembagian kerja menurut Terry (2009:96) adalah sebagai berikut :

1. Membantu koordinasi

Memberikan tugas pekerjaan kepada unit kerja yang paling baik dapat melaksanakan tugas tersebut akan menyerahkan koordinasi. Unit-unit kerja yang terpisah dan tidak sama yang membutuhkan koordinasi yang ketat dapat ditempatkan didalam bagian yang sama.

2. Memperlancar pengawasan

Dapat membantu dengan menempatkan seprang anggota manajer yang berkompetensi didalam setiap unit organisasi. Dengan demikian, sebuah unit dapat ditempatkan didalam organisasi secara keseluruhan walaupun lokasinya nampak tidak logis.

3. Manfaat spesialisasi

Konsentrasi kegiatan membantu seseorang menjadi ahli dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun sebagaimana dikemukakan diatas, spesialisasi tersebut jangan diadakan terlampau jauh.

4. Menghemat biaya

Didalam membentuk struktur organisasi selalu harus mempertimbangkan pembiayaan. Jumlah unit yang dibentuk langsung berkembang dengan biaya sering kali terjadi pembentukan unit-unit baru dan penambahan tenaga kerja tanpa mempelajari masalah pembiayaan.

5. Menekankan pada hubungan antar manusianya

Sebagai ulasam dapat dikemukakan lagi, bahwa didalam perorganisasian supaya efektif harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan materialistis yang tidak memperhatikan faktor tersebut lama kelamaan tidak akan sukses.

2.1.2 Pengawasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Pengawasan Kerja

Hani Handoko (2013:358) Pengawasan Kerja adalah usaha sistematis untuk menemukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindak-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan bahwa proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Effendi (2014:223) Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengawasan kerja adalah kegiatan yang mengukur pekerjaan dengan standar dari pelaksanaan kegiatan perusahaan ataupun organisasi untuk menjamin pekerjaan dilakukan dengan rencana yang paling efektif dan efisien mencapai tujuan rencana perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Pengawasan Kerja

Dari beberapa teori yang dijabarkan diatas mengenai definisi pengawasan, penulis menggunakan sebagai acuan untuk data operasional variabel dari Hani Handoko (2013:359) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Prosedur

Pemimpin selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2. Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kegiatan

Adanya pengukuran kerja pegawai

4. Pengukuran

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai

5. Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

2.1.2.3 Karakteristik-karakteristik Pengawasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2015:371) mengemukakan karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci, sebagai berikut :

1. Akurat.

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu

Informasi yang harus dikumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan stratejik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dan standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara organisasional

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperbolehkan dari sistem tersebut.

6. Realistik secara ekonomis

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena :

1. Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan.
2. Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau definisi dari standar, tindakan koreksi apa yang harusnya diambil.

10. Diterima para anggota organisasi.

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja pada anggota organisasi dengan mendorong persaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.1.2.4 Tipe-tipe Pengawasan

Ada tiga tipe pengawasan menurut Hani Handoko (2014:361) dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan

Dirancangan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan *concurrent* dan

Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur atau syarat harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan dilanjutkan.

3. Pengawasan umpan balik

Pengawasan umpan balik untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

2.1.3 Efektivitas Kerja

2.1.3.1 Definisi Efektivitas Kerja

Menurut Priansa dan Garnida (2015:11) Efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Bungkaes (2013:45) Efektivitas kerja adalah antara output dan tujuan. Dalam artian efektivitas pekerja merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pengertian teoristik atau praktis, tidak ada persyutujuan yang universal mengenai apa yang dimaksud efektivitas. Bagaimanapun definisi efektivitas berkaitan dengan pendekatan umum. Bila ditelusuri efektivitas kerja berasal dari kata dasar efektivitas yang artinya : (1). Ada efeknya (Pengaruh, akibat, kesannya) seperti : manjur, mujarab, mempan (2). Penggunaan metode/cara, sarana/alat dalam melaksanakan aktivitas sehingga berhasil guna mencapai yang optimal.

Sutarto (2012:38) Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang kehendaki.

Kemudian menurut Hasibuan (2003:105) Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam

mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Jadi pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah pencapaian usaha kegiatan sesuai dengan rencana dengan mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan dan ketepatan waktu bekerja dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.2 Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003:105) Yaitu :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan beberapa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak menghasilkan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Denison yang terjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:18), ada empat faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah 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 didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi, ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerjaan

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan merupakan sumber daya langsung berhubungan dengan penggolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerjaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknoligi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.1.3.4 Pendekatan terhadap Efektivitas Kerja

Pendekatan terhadap efektivitas dilakukan dengan bagian yang berbeda, dimana perusahaan mendapatkan input berupa berbagi macam sumber dari lingkungannya. Menurut Maswansyah (2016:192) bahwa terdapat pendekatan yang digunakan secara terpisah untuk mendukung efektivitas kerja dalam sebuah budaya baru, orang-orang perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang budaya lain itu dan kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang sesuai. Kegiatan dan proses internal yang terjadi dalam perusahaan mengubah input menjadi output atau program yang kemudian dilemparkan kembali kepada lingkungannya. Pendekatan terhadap efektivitas terdiri dari :

1. Pendekatan sasaran

Pendekatan ini mencoba mengatur sejauh mana suatu perusahaan berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang perlu diperhatikan dalam pengukuran efektivitas ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkan. Dan memusatkan perhatian terhadap aspek output, yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output, pendekatan sasaran dapat direalisasikan apabila organisasi mampu melakukan pendekatan kepada warga binaan sosial dapat berfungsi.

2. Pendekatan sumber

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan berbagai macam sumber daya dibutuhkan. Suatu organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan teori mengenai kebutuhan sistem suatu organisasi terhadap lingkungannya, karena perusahaan mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya. Sementara itu sumber-sumber yang

terdapat pada lingkungan sering kali bersifat langka dan bernilai tinggi. Terdapat pada lingkungan sering kali bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam organisasi dapat di ukur dari sebapa jauh hubungan antara warga binaan dengan lingkungan sekitarnya.

3. Pendekatan proses

Pendekatan proses menganggap efektivitas berbagai definisi dan kondisi kesehatan dari suatu organisasi. Pada organisasi yang efektif, proses internal brjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagia yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkam memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap berbagai sumber yang dimiliki organisasi, yang menggambarkan tingkat efesiensi serta kesehatan organisasi. Tujuan dari pada pendekatan proses yang dilakukan organisasi adalah bagaimana organisasi mampu menggunakan semua program secara terkoordinasi dengan baik.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini dapat disajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas dan Kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat medan Deli Oleh: Hendra Nazmi ISSN 2089-8592 Volume 4 no.2 Julu-Des (2015)	Kepuasan kerja dan pembagian kerja baik secara parsial maupun secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dimana nilai koefisien regresi X1 dan X2 bernilai positif yang member gambaran bahwa apabila pegawai bekerja semakin puas, pembagian kerja semakin baik akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai dependen.	Menggunakan Variabel Pembagian kerja sebagai idependan dan Efektivitas Kerja sebagai dependen.
2	Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dikantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur Oleh : Riskah Hardiyanti ISSN 2337-8670	Pembagian kerja dan pengawasan kerja pegawai di kantor kecamatan sanggatta utara kabupaten kutai timur terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor kecamatan sanggatta		Menggunakan variabel sebagai idependen Pembagian Kerja dan sebagai idependen Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas sebagai dependen.

	eJurnal Pemerintahan Integratif (2017)	urata kabupaten kutai timur.		
3	<p>The Impact of Supervision of Instruction Theacher Effectiveness in Secondary Schools in Negeria</p> <p>Oleh Idr. Ikegdusi, Njideka Gloria ISSN 2394-2975 Vol.3, Issue 3 July-Sept (2016)</p>	Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas	Tidak menggunakan variabel Pembagian kerja sebagai idependen.	Menggunakan Variabel Efektivitas Kerja sebagai dependen.
4	<p>Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Cleaning service pada PT. Atalian Grobal Service Samarinda</p> <p>Oleh : Dewi Poryanti ISSN 2355-5408 eJurnal Administrasi Bisnis (2018)</p>	Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel pembagian kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Pada PT. Atalian Global Service Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,569 dengan nilai kolerasi (R) sebesar 0,601 dalam kategori ini memiliki hubungan yang kuat antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja, dan nilai dari koefisien determinasi sebesar 36,1% yang artinya variabel pembagian kerja memiliki pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja pada PT. Atalian Global Service Samarinda	Tidak menggunakan Variabel Pengawasan Kerja Sebagai idependen.	Menggunakan variabel pembagian kerja sebagai independen dan variabel Efektivitas Kerja sebagai dependen.

5	<p>Effective Supervision from Reseach Student' Persperctive</p> <p>Oleh : Izah Mohd Tahir, Norizan Abdulah Ghani, Engku Shuimi Engku Atek, Zulkifli A.Manaf ISSN 1948-5476 Vol.4 No.2 (2012)</p>	<p>Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel Pembagian Kerja sebagai idependen.</p>	<p>Menggunakan variabel Efektivitas kerja sebagai dependen.</p>
6	<p>Pengaruh Pengawasan Camat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dikantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda</p> <p>Oleh : Faskal ISSN 2541-674X eJurnal Administrasi Negara Vol.5 No.4 (2017)</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan efisiensi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda, dari jumlah 35 responden sebesar 0,808. Artinya variabel pengawasan camat mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan variabel efisiensi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda</p>	<p>Tidak menggunakan variabel pembagian kerja sebagai independen.</p>	<p>Menggunakan variabel Efektivitas Kerja sebagai dependen dan variabel pengawasan sebagai idependen.</p>
7	<p>The Influence Of Headmaster'Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers</p> <p>Oleh : Renata, Dessy Wardiah, Mummamad Kristiawan ISSN 2277-8616 Vol.7 Issue.06 June 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja</p>	<p>Tidak menggunakan variabel Pengawasan Kerja sebagai independen dan tidak menggunakan variabel Motivasi</p>	<p>Menggunakan variabel pengawasan kerja sebagai idependen Efektivitas Kerja sebagai dependen.</p>
8	<p>Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Multi Artha Universindo Medan</p>	<p>Pada variabel pengawasan (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 2,718 yang lebih besar dari ttabel 2,039 dan nilai signifikansi</p>	<p>Tidak menggunakan variabel semangat kerja sebagai independen.</p>	<p>Menggunakan variabel pengawasan kerja sebagai idependen dan Efektivitas Kerja sebagai dependen.</p>

	<p>Oleh : Rinaldi, Thomas Sumarsan Goh, Wily Julitawaty ISSN 2621-8291 Vol. 4 No.2 Desember (2018)</p>	<p>0,011 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengawasan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y).</p>		
9	<p>Pengaruh Pengawasan dan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padang sidumpuan</p> <p>Oleh : Safran Efendi Pasaribu ISSN 2541-657X Vol. 1 Januari (2017)</p>	<p>Berdasarkan hasil dapat diketahui rtabel sebesar 0,288 dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel terlihat bahwa rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel atau 0,989 > 0,288. Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau disetujui kebenarannya, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidumpuan</p>	<p>Tidak menggunakan variabel Pembagian Kerja sebagai idependen.</p>	<p>Menggunakan variabel Pengawasan kerja sebagai idependen dan variabel efektivitas kerja sebagai dependen.</p>
10	<p>Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai dan kantor Cmat Dumbo Raya Kota Gorontalo</p> <p>Oleh : Meimoon Ibrahim ISSN 1693-0827 (2017)</p>	<p>Hubungan keterpengaruhan antara variabel dependent Y (efektivitas Kerja) dengan variabel independent X1 (Pengembangan) dan (X2) Pengawasan sebagai berikut : Pengaruh Pengembangan Terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan</p>	<p>Tidak menggunakan variabel Pembagian Kerja sebagai idependen.</p>	<p>Menggunakan variabel Pengawasan kerja sebagai idependen dan Efektivitas Kerja sebagai dependen.</p>

		temuan ini, maka pengembangan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai		
--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Pembagian Kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan penulis menyimpulkan bahwa pembagian kerja membuat karyawan lebih terampil dalam menjalankan pekerjaan menjadi tanggung jawab, kemudian pengawasan dalam perkembangan perusahaan dapat perbedaan dengan cara berbeda-beda antara pemikiran atau pemahaman manusia satu dengan pemahaman manusia yang lain. Kemudian efektivitas kerja dalam melakukan aktifitas dengan menyesuaikan pekerjaan, sehingga tujuan yang diharapkan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.2.1 Keterkaitan Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja

Dewi poryanti (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Pembagian kerja merupakan suatu alat untuk ,encapai tujuan yang baik dan efektif.

Selanjutnya menurut Hendra Nazmi (2015) menyatakan bahwa, pembagian kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, memberi gambaran bahwa apabila pembagian kerja semakin baik akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Maka berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

2.2.2 Keterkaitan Pengawasan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Menurut Safran Efendi Pasaribu (2017) dalam penelitiannya berdasarkan uraian dapat diterima atau disetujui kebenarannya, artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Menurut Wily Julitawaty (2018) dalam penelitian bahwa pengawasankerja dengan efektivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel berpengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat diasumsikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

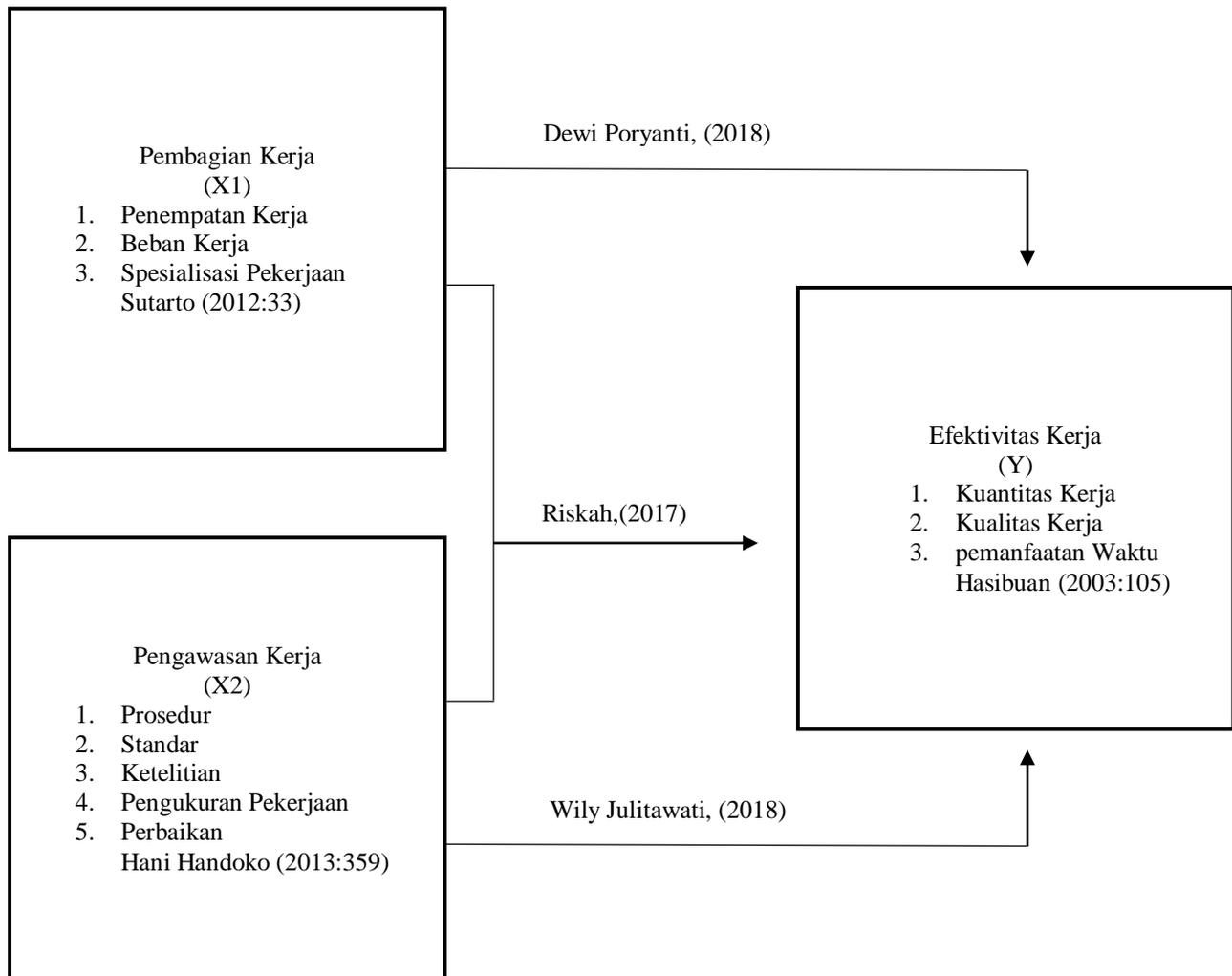
2.2.3 Keterkaitan Pembagian kerja dan Pengawasan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Riskah Hardiyanti (2017). Jadi terdapat hubungan antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja karyawan.

Analisis regresi linear berganda pengaruh dua variabel secara bersama-sama. Maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan perngaruh tersebut.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat diasumsikan bahwa pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berikut ini skema paragdigma dari penelitian yang dilakukan :



Gambar 2.1
Paragdigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan 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. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Pembagian kerja cukup baik, Pengawasan kerja cukup baik, dan Efektivitas kerja cukup baik pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
- H2 : Pembagian kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
- H3 : Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung
- H4 : Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.