

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Tahun Penelitian	Teknik Analisis	Variabel	Hasil
1	Hadi Prayitno (2010) Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektifitas 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 Efektifitas Kerja	Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada faktor spesialisasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah.
2	Dewi poryanti (2013) Pengaruh pembagian Kerja terhadap Efektifitas 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 Efektifitas Kerja.	Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas Kerja Karyawan Cleaning Service Pada PT.ATALIAN GLOBAL SERVIS DI Samarinda.

3	Divya Amrita, Sutaryadi, Padni Ninghardjanti (2011) <i>Pembagian Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia.</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah teknik analisis interaktif.	Variabel X Pembagian Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan efektifitas kerja PT.Pos Indonesia yang artinya berpengaruh positif dan signifikan..
4	Sugianto (2018) <i>Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap efektifita kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di universitas jember.</i>	Analisis yang digunakan peneliti adalah analisis model persamaan struktural.	Variabel X1 Kompensasi Variabel X2 Motivasi Variabel X3 Lingkungan Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja di universitas jember.
5	Agustuti handayani (2017) <i>Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifita kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang.</i>	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) distribusi lampung area tanjung karang.
6	Diana Sulistyorini (2006) <i>Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektifitas kerja pada dinas pekerjaan umum dan lalu lintas angkutan jalan kab karanganyar</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektifitas Kerja	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.
7	Cristian Addai manu (2015) <i>The Effect of work environment on employoyees productivity in government organization. A case study of obuasi municipal assembly.</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Produktivitas karyawan.	Lingkungan kerja dewan secara statistik signifikan terhadap produktivitas karyawan di dewan kota.

8	A.K.Srivastava (2008) <i>Effect of perceived work environment on employees' job behaviour and organizational effectiveness</i>	Teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.	Variabel X Lingkungan Kerja Variabel Y Efektifitas organisasi	Lingkungan kerja menyebabkan varians yang signifikan dalam perilaku kerja karyawan dan persepsi tentang efektifitas organisasi.
---	---	---	--	---

2.1.2 Perbedaan dan persamaan antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu.

- 1) Pada penelitian Hadi Prayitno (2010) objek penelitian yang dilakukan pada karyawan PT BNI (Persero)Tbk.Kantor Cabang syariah sedangkan objek penelitian saat ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitan yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Hadi Prayitno (2010) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu Pembagian Kerja (X1) dan Efektifitas Kerja (Y). Selain itu teknik analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.
- 2) Pada penelitian Dewi Poryanti (2013) objek penelitian yang dilakukan pada Karyawan Cleanning Service pada PT Atalian Global Servis di Samarinda sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitan yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dewi Poryanti (2013) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu Pembagian Kerja (X1) dan Efektifitas Kerja (Y). Selain itu teknis analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.

- 3) Pada penelitian Divya Amrita Sutaryadi, Padni Ninghardjanti (2011) objek penelitian yang dilakukan pada Karyawan PT Pos Indonesia sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu adalah Teknik analisis interaktif sedangkan penelitian ini menggunakan teknis analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Selain itu, periode penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Divya Amrita Sutaryadi, Padni Ninghardjanti (2011) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu Pembagian Kerja (X1) dan Efektifitas Kerja (Y).
- 4) Pada penelitian Sugianto (2018) menggunakan Variabel independen (X1), Variabel independen (X2), yang berbeda yaitu Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Variabel independent (X1) Pembagian kerja. Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu adalah Teknik analisis model persamaan struktural sedangkan penelitian ini menggunakan teknis analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Objek penelitian yang dilakukan pada tenaga kependidikan kontrak kerja di universitas jember sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sugianto (2018) adalah penggunaan Variabel independen (X3) dan Variabel dependen (Y) yaitu Lingkungan Kerja (X3) dan Efektifitas Kerja (Y).

- 5) Pada penelitian Agustutik handayani (2017) objek penelitian yang dilakukan pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Lampung area tanjung karang sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitan yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Agustutik handayani (2017) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu lingkungan kerja (X1) dan Efektifitas Kerja (Y). Selain itu teknis analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.
- 6) Pada penelitian Diana Sulistyorini (2006) objek penelitian yang dilakukan pada dinas pekerjaan umum dan lalu lintas angkutan jalan kab Karanganyar sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitan yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Diana Sulistyorini (2006) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu lingkungan kerja (X1) dan Efektifitas Kerja (Y). Selain itu teknis analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.
- 7) Pada penelitian Cristian Addai manu (2015) objek penelitian yang dilakukan pada technical supervisors and operating core personnel sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitan yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Cristian Addai manu (2015) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu lingkungan kerja (X1)

dan Efektifitas Kerja (Y). Selain itu teknis analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.

- 8) Pada penelitian A.K.Srivastava (2008) objek penelitian yang dilakukan in obuasi municipal assembly sedangkan objek penelitian ini pada PT Indomarco Prismatama. Selain itu, periode penelitan yang digunakan pada penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini yaitu periode 2019. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Cristian Addai manu (2015) adalah penggunaan Variabel independen (X1) dan Variabel dependen (Y) yaitu lingkungan kerja (X1) dan Efektifitas Kerja (Y) .Selain itu teknis analisis yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Efektifitas Kerja

2.2.1.1 Pengertian Efektifitas Kerja

Efektifitas menurut Suwarto, (2010) definisi efektifitas berkaitan dengan pendekatan umum. Efektifitas 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, 2005). Menurut Siagian (2008) efektifitas 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 Efektifitas kerja karyawan merupakan penyelesaian tugas-tugas sesuai dengan posisi kerja masing-masing.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas :

Menurut Saleh (2010), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektifitas 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 mengelompokan 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 efektifitas 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.

2.2.1.3 Indikator Pengukuran Efektifitas Kerja

Menurut Suwanto (2012) indikator efektifitas 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).

5. Motivasi

Proses meyakinkan diri sendiri maupun orang lain bahwa kita bisa melakukannya atau semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya.

2.2.2 Pembagian Kerja

2.2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2007), Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang mengurain tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalm organisasi.

Menurut Robbins (2008), 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.

2.2.2.2 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.

2.2.2.3 Pentingnya Pembagian Kerja Dalam Perusahaan

Tentang pentingnya pembagian kerja (Luther Gulick dalam buku Sutarto, 2012) :

1. Karena setiap seseorang berbeda dalam pembawaan, kemampun serta kecakapan serta mencapai ketangkasn yang besar dengan spesialisasi.

2. Karena seseorang yang sama tidak dapat berada di dua tempat pada saat yang sama.
3. Karena seseorang tidak dapat melakukan dua hal pada waktu yang sama.
4. Karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas sehingga seseorang dalam rentangan hidupnya tidak mungkin dapat mengetahui lebih banyak daripada sebagian kecil dari padanya.

2.2.2.4 Indikator Pembagian Kerja

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

a. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan yaitu setiap karyawan ditempatkan sesuai kemampuan, keahlian serta pendidikan yang dimiliki karena ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan membuat pekerjaan menjadi kurang lancar serta tidak maksimal.

b. 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.

c. **Spesialisasi pekerjaan**

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

2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.3.1 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.

Menurut Sofyan (2013), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2009), yang disebutkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) , lingkungan kerja sangat berpengaruh besar pada efektifitas kerja dan orientasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja dapat memberikan suasana baru bagi karyawan yang dapat membawa pengaruh pada keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

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 .

Menurut Wursanto (2009), 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. Sedarmayanti (2001), 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”. Menurut Nitisemito (2001) 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

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2.3.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001), lingkungan fisik yaitu keseluruhan alat serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagian perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempatkerja. 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, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lainnya.

2.2.3.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001), 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 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).

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik -konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tertentu, (Agus ahyari, 1994).

2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010), menguraikan indikator lingkungan kerja non fisik ,sebagai berikut ;

1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja antara karywan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan atasan dengn bawahan.

2) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi bekerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan antara Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

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

2.4.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektifitas 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.

Efektifitas 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 efektifitas kinerja sehingga mempermudah untuk mencapai tujuan.

Menurut Satrohadiwiryono (2005), 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 efektifitas 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 efektifitas kerja.

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

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian diatas, efektifitas kerja merupakan suatu ukuran dimana sasaran atau target dapat tercapai. Efektifitas 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 kostituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2009). Adapun bebrapa faktor yang dapat mempengaruhi efektifita kerja, diantaranya pembagian kerja dan lingkungan kerja non fisik.

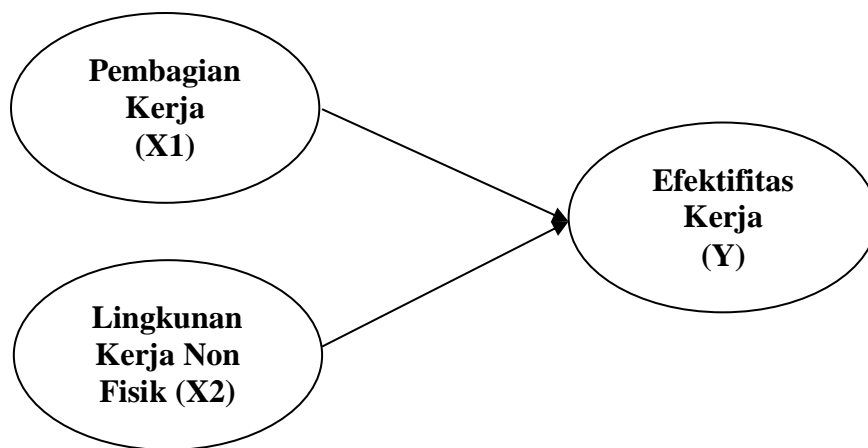
Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang tidak lepas dari bagian pencapaian tujuan, maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya dengan menentukan pembagian tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Manajemen sumber daya yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja. Oleh

sebab itu, perusahaan harus membuat perencanaan pembagian kerja, mendapatkan, menggunakan, melatih, mengembangkan, mengevaluasi serta memelihara jumlah serta kualitas karyawan yang tepat, yang sebagian besar dikendalikan oleh seorang pemimpin (Hamid, 2001). 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 efektifitas kerja pun tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penentu yang dibutuhkan untuk meningkatkan efektifitas kerja. Nitisemito, (2001) menjelaskan bahwa : “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan’. Menurut Satrohadiwiryo (2005) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas dan orientasi.

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.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 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 Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja karyawan toko di PT Indomarco Prismatama.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja karyawan toko di PT Indomarco Prismatama.