

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TIGA SAUDARA INDONUSA  
MAKASSAR**

ARFIANY<sup>1</sup>  
STIM LASHARAN JAYA MAKASSAR

**ABSTRACT**

*The concept of managing employees or employees becomes very important in the organization. Seeing the importance of Human Resources (HR) in supporting the progress of an organization must try to get the right workforce both in quality and quantity. Companies are certainly obliged to conduct screening or selection of employees before the division of labor. This is very important and should not be ignored because it can happen that the workforce obtained by the company is not in accordance with the established standards. The selection of the right employee can strengthen an organization in achieving its goals. Mistakenly choosing employees, can be very detrimental in terms of time, cost and morale. In carrying out selection, an organization should determine the requirements that must be met by a prospective workforce before they are rejected or accepted. This aims to make selection as objective as possible. After conducting the selection, the next step that must be done is placement, which is placing the right person in the right position.*

**Keywords: Division of Work, Work Effectiveness, Employee Selection**

**ABSTRAK**

Konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi. Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.

Perusahaan tentunya wajib mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Keliru memilih pegawai, dapat sangat merugikan baik dari segi waktu, biaya maupun semangat kerja. Dalam melaksanakan seleksi, suatu organisasi sebaiknya menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon tenaga kerja sebelum mereka ditolak atau diterima. Hal ini bertujuan agar seleksi bisa dilaksanakan seobyektif mungkin. Setelah melaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

**Kata Kunci: Pembagian Kerja, Efektivitas Kerja, Seleksi Karyawan**

<sup>1</sup>Arfiandy.sahban@yahoo.co.id

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan, secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan Sumber Daya Manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi. Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar, untuk itu perlu diadakan pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan, dengan demikian pembagian kerja sangat penting artinya di dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, karena dengan adanya pembagian kerja yang diemban oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan di dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan seseorang karyawan, karena mungkin saja seorang karyawan sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan.

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan perlu adanya efektivitas kerja, karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal. Adapun efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pembagian kerja. Namun dengan adanya pembagian kerja belumlah cukup tanpa adanya peranan manusia sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, bagaimanapun majunya teknologi, tersedianya modal kerja yang cukup serta peralatan yang memadai tidak akan berhasil tanpa didukung adanya kualitas sumber daya manusia sebagai pengelola kegiatan dari segi organisasi, termasuk di perusahaan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan dalam alasan pemilihan judul dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembagian kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar?
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar?
3. Adakah pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Pembagian Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan selalu membutuhkan sekali adanya Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas yang ada organisasi harus dibagi-bagi pada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas karyawan maka perlu adanya pembagian kerja.

Pembagian kerja adalah Perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu. Tugas merupakan suatu kewajiban dalam pekerjaan yang telah ditentukan dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam bidang masing-masing jabatan. Pekerjaan (job) terdiri dari sekelompok tugas yang harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Pembagian tugas terjadi karena setiap orang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala pekerjaan.

Menurut Manullang (2001:190) pembagian tugas adalah penunjukkan tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban pekerjaan seseorang. Misalkan seorang manajer mendelegasikan sebagian pekerjaannya kepada bawahan yang dipercayainya dan ditunjuk untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri oleh manajer tersebut. Pendelegasian bersifat dari atas ke bawah atau dari pimpinan ke bawahan.

Menurut Wursanto (2003 : 230) pembagian tugas adalah hal yang sangat penting karena :

1. Pengetahuan, kemampuan dan keahlian sangat terbatas, sehingga tidak mungkin seseorang dapat melakukan semua jenis tugas sementara kegiatan dalam organisasi sangat kompleks.
2. Seseorang tidak mungkin mampu mengerjakan dua jenis tugas yang berbeda pada saat yang sama.
3. Tidak mungkin seseorang dapat berada pada dua tempat pada saat yang sama.
4. Setiap orang memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, namun dalam hal-hal tertentu pasti memiliki kelebihan yang belum tentu dimiliki oleh orang lain.

Dalam menjalankan prinsip pembagian tugas ini, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar pembagian tugas menjadi efektif, yaitu :

1. Perincian tugas

Adalah sejumlah tugas yang telah ditetapkan dalam daftar tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Dengan adanya perincian tugas, jenis pekerjaan menjadi jelas dan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.

2. Jumlah tugas  
Sebaiknya jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan lebih dari satu untuk menghindari kejenuhan kerja. Akan tetapi tugas yang diberikan harus saling berhubungan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri.
3. Beban tugas  
Beban tugas yang dibebankan ke masing-masing karyawan hendaknya sama atau seimbang dengan karyawan yang lainnya agar tidak terjadi ketimpangan beban tugas.
4. Penggolongan tugas  
Penggolongan tugas dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tugas utama rutin yang memegang sebagai tugas harian atau tugas yang memegang sebagai tugas harian atau tugas yang memegang dikerjakan setiap hari dan tugas utama periodik yang hanya dilakukan pada saat tertentu apabila dibutuhkan.

Pembagian kerja dilakukan agar setiap karyawan menjadi lebih ahli dalam menangani tugasnya, karena tugas yang telah dibagi merupakan bidang tertentu sesuai dengan kemampuannya. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi seluruh organisasi terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Sebaliknya jika pembagian tugas itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

### **Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut. menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut. Istilah efektif (*effektive*) dan efisien (*efficient*) merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Pada prinsipnya efektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut para ahli mengemukakan definisi tentang efektivitas sebagai berikut, menurut Umar (2003:121) efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa

jauh target dapat dicapai.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.**

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers ada empat faktor yaitu:

a. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. 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.

b. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu:

- 1) Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
- 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
- 3) Tingkat rasionalitas organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

c. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumberdaya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. 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 merintanginya pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggungan jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

Dari penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Henry Fanyol dalam Sutarto) yang menamakan asasnya dengan "*Prinsiples of Organisas*" (asas-asas organisasi)

sebagai berikut:

- 1) *Devision of work* (pembagian kerja)
- 2) *Authority and responsibility* (wewenang dan tanggung jawab)
- 3) *Disiplin* (disiplin)
- 4) *Unity of commond* (kesatuan perintah)
- 5) *Unityof direction* (kesatuan arah)
- 6) *Subordination of individual interest general interest* (kepentingan individu dibawah kepentingan umum)
- 7) *Remuneration (pay) of personnel* (gaji pegawai/karyawan)
- 8) *Centralization* (sentralisasi)
- 9) *Scalarchain* (rangkaian skala)
- 10) *Order* (ketertiban)
- 11) *Equity* (keadilan)
- 12) *Stability of tenure of personnel* (kestabilan masa kerja pegawai/karyawan)
- 13) *Initiative* (inisiatif)
- 14) *Espritdecorp* (kesatuan jiwa korp)

### 3. METODE PENELITIAN

Alat analisa yang digunakan penulis ada 2 yaitu :

#### 1. Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian, dengan demikian dapat diketahui Pengaruh pembagian Kerja terhadap efektifitas kerja karyawan bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar. Untuk mengukur variabel Pembagian Kerja dengan efektifitas Kerja dilakukan dengan memberi skor jawaban angket yang diisi oleh responden, kemudian merumuskan hasil skor ke perhitungan indeks persentase dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f \text{ tiap cell}}{\text{Total (N)}} \times 100\%$$

Keterangan :

- P : Persentase Variabel tertentu  
 f tiap cell : Frekuensi variabel tertentu  
 N : Jumlah item soal di kalikan dengan jumlah responden di kalikan skor jawaban tertinggi.

Dari proses diatas kemudian dapat diketahui tingkat kriteria pembagia kerja dan efektifitas kerja. Untuk persentase interval kelas dan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel.1 Kriteria Tingkat Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja

%Interval kelas	Kriteria	Kriteria
85% - 100%	Sangat baik	Sangat tinggi
65% - 84%	Baik	Tinggi
45% - 64%	Cukup baik	Sedang

25% - 44%

Tidak baik

Rendah

## 2. Metode Analisis Statistik

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka hal ini merupakan landasan untuk memprediksi dengan garis regresi satu prediktor, dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kriteria / variabel terikat

X = Prediktor / variabel bebas

a, b = Koefisien regresi

### b. Menentukan persamaan Garis regresi untuk tiap – tiap variabel.

Rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

### c. Uji Keberartian Regresi

Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$$

### d. Uji Kelinieran Regresi

Diuji menggunakan rumus :

$$F = \frac{S_r^2 c}{S^2 E}$$

### e. Analisis Koefisien Korelasi

Rumus yang digunakan :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

### f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan mengetahui berpengaruh signifikan atau tidak.

Ha :  $\beta = \beta_2 = 0$ , artinya X tidak berpengaruh terhadap Y

Ha :  $\beta \neq \beta_2 = 0$  artinya X berpengaruh terhadap Y



Kaidah keputusan :

- Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  signifikan pada taraf  $> 5\%$
- Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  signifikan pada taraf  $\leq 5\%$

**g. Koefisien Korelasi Determinasi**

Digunakan untuk menentukan besaran kontribusi ubahan prediktor (X) terhadap kriterium (Y) dalam bentuk persentase. Rumus koefisien determinasi adalah :

Koefisien determinasi =  $r^2 \times 100\%$

**3. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

**1. Variabel Pembagian Kerja ( X )**

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian bagaimana karakteristik penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti maka sebelum dilakukan analisis secara statistik terlebih dahulu dilakukan analisis diskriptif terhadap masing-masing variabel.

Tabel 2 Kesesuaian Penempatan Kerja Dengan SK

No	Penempatan Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah Sesuai	31	30,7%
2	Cukup Sesuai	57	56,4%
3	Kurang Sesuai	10	10,9%
4	Tidak Sesuai	2	2,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 3 Kesesuaian Pekerjaan yang Dilakukan dengan *Job Description*

No	Pekerjaan yang dilakukan	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah Sesuai	21	20,8%
2	Cukup Sesuai	51	51,5%
3	Kurang Sesuai	25	24,8%
4	Tidak Sesuai	3	3,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 4 Kesesuaian Bidang Pekerjaan dan Tanggung Jawab dengan Tingkat Pendidikan.

No	Bidang pekerjaan dan tanggung jawab	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah Sesuai	18	17,8%
2	Cukup Sesuai	45	44,6%
3	Kurang Sesuai	33	33,7%
4	Tidak Sesuai	4	4,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 5 Jabatan Rangkap di Perusahaan

No	Jabatan rangkap	Frekuensi	Prosentase
----	-----------------	-----------	------------



1	Tidak ada	27	26,7%
2	Ada 1 Karyawan	46	46,5%
3	Ada 2 Karyawan	23	22,8%
4	Ada 3 Karyawan	4	4,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 6 Kesesuaian Tugas Pekerjaan dan Tanggung Jawab Dengan *Job Training*

No	Jabatan rangkap	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah Sesuai	34	33,7%
2	Cukup Sesuai	38	38,6%
3	Kurang Sesuai	27	26,7%
4	Tidak Sesuai	1	1,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 7 Lama Pengalaman Kerja

No	Lama pengalaman kerja	Frekuensi	Prosentase
1	Lebih dari 1 tahun	15	14,9%
2	6 bulan- 1 tahun	54	53,5%
3	Kurang dari 6 bulan	29	29,7%
4	Belum pernah	2	2,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 8 Kesesuaian Beban Kerja dengan Ketrampilan

No	Beban kerja	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah Sesuai	15	14,9%
2	6 bulan- 1 tahun	54	53,5%
3	Kurang dari 6 bulan	30	30,7%
4	Belum pernah	1	1,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 9 Kesesuaian Beban Kerja dengan Pembagian Kerja

No	Beban kerja	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah Sesuai	25	24,8%
2	Cukup sesuai	50	49,9%
3	Kurang sesuai	21	21,8%
4	Tidak sesuai	4	4,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 10 Penyelesaian Pekerjaan dengan Meminta Bantuan Rekan Sekerja

No	Bantuan rekan sekerja	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	13	12,9%

2	Kadang-kadang	50	50,5%
3	Sering	31	30,7%
4	Selalu	6	5,9%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 11 Ketidakmampuan Penyelesaian Beban Kerja yang Terlalu Banyak

No	Ketidakmampuan	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	19	18,8%
2	1 kali dalam seminggu	48	48,5%
3	2 kali dalam seminggu	32	31,7%
4	Lebih dari 3 kali seminggu	1	1,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 12 Kesesuaian Pengelompokan Karyawan dengan Spesialisasi Kerja .

No	Pengelompokan karyawan	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah sesuai	23	22,8%
2	Cukup sesuai	50	50,5%
3	Kurang sesuai	23	22,8%
4	Tidak sesuai	4	4,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 13 Kesesuaian Tugas Pekerjaan dengan Spesialisasi Kerja

No	Tugas pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1	Sudah sesuai	21	20,8%
2	Cukup sesuai	50	49,5%
3	Kurang sesuai	27	27,7%
4	Tidak sesuai	2	2,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 14 Menyikapi Tugas dari Atasan Diluar Tugas Pekerjaan.

No	Menyikapi tugas	Frekuensi	Prosentase
1	Tugas langsung dikerjakan walaupun pekerjaan belum selesai	20	19,8%
2	Menunda tugas sampai pekerjaan selesai	51	51,5%
3	Meminta bantuan rekan sekerja untuk menyelesaikan tugas	27	26,7%
4	Menolak mengerjakan tugas	2	2,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 15 Macam Pekerjaan yang Harus Dikerjakan

No	Macam pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1	1 macam	20	19,8%
2	2 macam	47	47,5%
3	3 macam	30	29,5%
4	Lebih dari 3 macam	3	3,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

## 2. Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Tanggapan responden/karyawan PT. Tiga Saudara Indonusa bagian produksi Makassar dalam hal efektivitas kerja dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 16 Interaksi dengan Rekan Sekerja

No	Interaksi dengan rekan sekerja	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu berinteraksi dengan siapa saja	22	21,8%
2	Dapat berinteraksi tapi melihat kondisi	49	49,5%
3	Kadang dapat berinteraksi sesuai keadaan	28	27,7%
4	Tidak dapat berinteraksi karena pendiam	1	1,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 17 Hubungan dengan Rekan Sekerja

No	Hubungan dengan rekan sekerja	Frekuensi	Prosentase
1	Baik-baik saja tanpa masalah	22	21,8%
2	Biasa saja	50	50,8%
3	Baik bila ada sesuatu	25	24,8%
4	Acuh tak acuh	3	3,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 18 Hambatan/Kesulitan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Hambatan	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	20	19,8%
2	1 kali dalam seminggu	50	44,6%
3	2 kali dalam seminggu	28	23,8%
4	Lebih dari 2 kali seminggu	2	2,0%
	Total	100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 19 Meminta Bantuan Kepada Rekan Sekerja

No	Meminta bantuan dengan rekan sekerja	Frekuensi	Prosentase
----	--------------------------------------	-----------	------------

1	Tidak pernah	19	19,8%
2	1 kali dalam seminggu	45	44,6%
3	2 kali dalam seminggu	34	34,8%
4	Lebih dari 2 kali seminggu	2	2,0%
Total		100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 20 Pemberian Bantuan Kepada Rekan Sekerja

No	Pemberian bantuan kepada rekan sekerja	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	18	17,8%
2	1 kali dalam seminggu	54	54,5%
3	2 kali dalam seminggu	24	23,8%
4	Lebih dari 2 kali seminggu	4	4,0%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 21 Hasil Pekerjaan yang Dicapai

No	Hasil pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1	Memuaskan	18	17,8%
2	Cukup memuaskan	54	54,5%
3	Kurang memuaskan	24	23,8%
4	Tidak memuaskan	4	4,0%
Total		100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 22 Imbalan yang Diterima

No	Imbalan yang diterima	Frekuensi	Prosentase
1	Memuaskan	20	19,8%
2	Cukup memuaskan	45	44,6%
3	Kurang memuaskan	29	29,7%
4	Tidak memuaskan	6	5,9%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 23. Pimpinan Menilai Hasil Pekerjaan

No	Pimpinan Memuji	Frekuensi	Prosentase
1	Lebih dari 2 kali seminggu	0	0%
2	2 kali seminggu	1	1,0%
3	1 kali seminggu	99	99,0%
4	Tidak pernah memuji	0	0%
Total		100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 24 Keluhan Pimpinan Terhadap Hasil Pekerjaan

No	Keluhan pimpinan	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	20	19,8%
2	1 kali dalam seminggu	53	53,5%

3	2 kali dalam seminggu	24	23,8%
4	Lebih dari 2 kali seminggu	3	3,0%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 25 Penyelesaian Pekerjaan

No	Penyelesaian Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu tepat waktu	17	16,8%
2	Sering tepat waktu	54	54,5%
3	Kadang-kadang tepat waktu	28	27,7%
4	Tidak pernah tepat waktu	1	1,0%
Total		100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 26 Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Tujuan

No	Kesesuaian hasil pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
1	Selalu sesuai tujuan	26	25,7%
2	Sering sesuai tujuan	47	47,5%
3	Kadang-kadang sesuai tujuan	25	24,8%
4	Tidak pernah sesuai tujuan	2	2,0%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 27 Intensitas Pujian Pimpinan Terhadap Hasil Kerja Karyawan

No	Intensitas pujian	Frekuensi	Prosentase
1	Sering	20	19,8%
2	Kadang-kadang	53	53,5%
3	Sangat jarang	24	23,8%
4	Tidak pernah	3	3,0%
Total		100	100%

Sumber data primer yang sudah diolah, 2019

Tabel 28 Intensitas Teguran Pimpinan dengan Hasil Kerja Karyawan

No	Intensitas teguran	Frekuensi	Prosentase
1	Tidak pernah	16	15,8%
2	Sangat jarang	52	51,5%
3	Kadang-kadang	29	28,7%
4	Sering	3	3,0%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2019

### 3. Analisis Regresi.

Analisis Regresi adalah analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel sehingga kita dapat menafsirkan tentang variabel-variabel yang satu apabila variabel yang lain sudah diperoleh.

**a. Uji regresi linier sederhana**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pembagian kerja (X) terhadap variable terikat yaitu Efektivitas kerja karyawan (Y). Tabel. 4.29 Ringkasan Perhitungan Analisis Regresi antara Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar.

**Tabel 29**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 <sup>a</sup>	.972	.972	.74213

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja

Tabel di atas menampilkan nilai R yang merupakan nilai koefisien korelasi yaitu 0.986, nilai ini diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,972 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 97,2% terhadap variabel Y dan 28% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar X.

**Tabel 30**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.368	1	641.368	1164.511	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.175	33	.551		
	Total	659.543	34			

a. Dependent Variable: Pembagian Pegawai

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja

Tabel ini digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig) dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0.05, maka model regresi adalah linier dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas diperoleh Nilai Sig. 0.000 yang berarti < kriteria signifikan (0.05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

**Tabel 31**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	26.446	1.271		1.685	.101
1	Efektivitas Kerja	.242	.028	.986	34.125	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai

Dari Tabel 31 didapatkan persamaan garis linier sederhana dengan menggunakan koefisien standar sebagai berikut:

$$Y = 26,446 + 0,242 X$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai a = 26,446 Menunjukkan besarnya efektivitas kerja yang meningkat 26,446 dengan asumsi bahwa pembagian kerja tidak dilakukan.
- 2) Nilai koefisien regresi pembagian kerja sebesar 0,242 mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini dapat dipertegas kembali bahwa pembagian kerja karyawan akan meningkat sebesar 1 point maka efektivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,242.

#### b. Uji F

Untuk menguji antara variabel pembagian kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel efektivitas kerja (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan memperhatikan uji F Daerah kritis:

- Jumlah Responden (n) = 101 orang
- Jumlah variabel (k) = 1
- Taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$
- Degree of freedom (df) =  $n - k = 101 - 1 = 100$
- $F_{\text{tabel}} = 3,94$

Hipotesis

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , ( $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pembagian kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y).
- 2)  $H_a : \beta > 0$ , ( $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima) artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pembagian kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka berada pada daerah  $H_0$  diterima
- b. Bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka berada pada daerah  $H_0$  ditolak

Dari perhitungan dengan menggunakan Uji F (ANOVA) didapatkan angka  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $6,795 > F_{\text{tabel}} (3,94)$  maka terdapat pada daerah  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Pembagian kerja (X) terhadap Efektivitas kerja (Y).

#### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas yaitu Pembagian kerja dalam menerangkan variasi variabel terikat (Efektivitas kerja) Predictor: Pembagian kerja Dari Tabel Uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (R Square) Sebesar 0,064. Hal ini berarti bahwa variabel pembagian kerja memiliki



kontribusi sebesar 6,4 % untuk menjelaskan Efektivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 0,064 = 0,936%) dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel yang diketahui.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar. Hal ini terlihat dari hasil regresi sederhana dimana diperoleh Persamaan  $Y = 26,446 + 0,242X$  yang berarti bahwa :

Dalam persamaan tersebut diketahui konstanta sebesar 26,446 yang berarti tanpa ada Pembagian kerja maka skor untuk Efektivitas kerja karyawan sebesar 26,446. Dalam perhitungan mencari besarnya pengaruh Pembagian kerja karyawan bagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, hal ini terbukti dari analisis varians yang diperoleh  $F_{hitung} = 6,795 > F_{tabel} = 3,94$ .

Pada  $\alpha = 5\%$  dengan Pembilang = 1 dan dk Penyebut =  $n-k = 100$ . Berdasarkan Persamaan regresi sederhana yang diperoleh dimana koefisien regresi b bertanda positif maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Pembagian kerja terhadap Efektivitas kerja. Bentuk pengaruh yang diperoleh dari persamaan tersebut adalah jika variable Pembagian kerja ditingkatkan sebesar satu point maka akan diikuti dengan meningkatnya Efektivitas kerja sebesar 0,242, sebaliknya jika skor variable. Pembagian kerja menurun satu point maka akan diikuti dengan menurunnya efektivitas kerja sebesar 0,242.

Keeratan hubungan antara Pembagian kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan adalah 0,253 harga koefisien korelasi yang bertanda positif tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara Pembagian kerja dengan Efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik Pembagian kerja maka akan semakin tinggi efektivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah Pembagian kerja maka akan semakin menurun Efektivitas kerja karyawan.

Besarnya pengaruh Pembagian kerja terhadap Efektifitas kerja karyawan ( $R^2$ ) adalah 0,064 atau 6,4%, hal ini menunjukkan bahwa Pembagian kerja mempunyai pengaruh cukup terhadap Efektivitas kerja. Sedangkan sisanya yaitu 0,936 atau sebesar 93,6% Efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain dan lebih besar pengaruhnya dari pada Pembagian kerja, variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya: Disiplin, *Unity of command* (kesatuan perintah), *authority and responsibility* (wewenang dan tanggung jawab), *stability of tenure of personnel* (kestabilan masa kerja pegawai/karyawan).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dan didukung pula dengan hasil analisis deskriptif presentase dimana Efektivitas kerja merupakan perbandingan hasil nyata yang diperoleh karyawan dengan satuan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa karyawan bagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar tergolong baik.

Hal ini dikarenakan kemampuan dari pekerja itu sendiri serta ditunjang dengan sarana yang baik sehingga pekerja merasa tentang dan aman dalam bekerja. Sarana pendukung adalah Pembagian kerja di mana hasil perhitungan analisis persentase diketahui bahwa Pembagian kerja yang ada bagi karyawan bagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar tergolong baik. Hal ini disebabkan perusahaan berusaha mewujudkan Pembagian kerja yang sesuai bagi karyawan dengan tidak meninggalkan syarat-syarat Pembagian kerja yang baik.

Hal ini tampak pada beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini: Indikator penempatan kerja dalam kategori baik. Hal ini nampak pada kondisi penempatan kerja yang diemban karyawan cukup sesuai dengan SK yang diterima, pekerjaan yang dilakukan karyawan juga cukup sesuai dengan *job description* atau gambaran pekerjaan sehingga tidak menimbulkan rasa kecewa, bidang pekerjaan dan tanggung jawab cukup sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Sedangkan mengenai jabatan rangkap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kebanyakan responden masih ada, hal ini dapat menyebabkan hasil pekerjaan yang dicapai kurang maksimal karena konsentrasi karyawan akan bercabang. Latihan kerja atau *job training* cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, pengalaman kerja sudah cukup memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban dibagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar.

Dengan penempatan kerja yang baik serta sesuai dengan bidang ketrampilan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa beban kerja termasuk dalam kategori baik dengan asumsi bahwa beban kerja yang ada cukup sesuai dengan tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, beban kerja yang ada sudah dikelompokkan cukup sesuai dengan pembagian kerja.

Mengenai bantuan rekan sekerja kebanyakan responden menjawab kadang-kadang meminta bantuan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih kurang bisa menyikapi tugasnya sehingga tidak dapat memaksimalkan tenaga dan ketrampilan yang dimiliki. Sedangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang terlalu banyak tergolong dalam keadaan baik. Indikasi spesialisasi kerja dalam penelitian ini dikategorikan baik.

Dengan asumsi bahwa dibagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar spesialisasi yang ada cukup sesuai dengan pengelompokan karyawan dan pelaksanaan tugas pekerjaan cukup sesuai dengan keahlian.

Indikator kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan) dalam kategori baik. Hal ini disebabkan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dapat berinteraksi dengan rekan sekerja karena antar karyawan mempunyai hubungan yang baik, dan dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan kadang-kadang mengalami hambatan. Sedangkan bantuan yang diberikan kepada rekan sekerja dan bantuan yang diterima dari rekan sekerja tergolong sangat jarang atau satu kali dalam seminggu.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini dikategorikan tinggi, dengan asumsi hasil pekerjaan yang telah dicapai dan imbalan yang diterima sudah cukup memuaskan, namun pimpinan jarang memberikan perhatian, pujian, dan penghargaan pada karyawan sedangkan pimpinan kadang-kadang mengeluh terhadap hasil pekerjaan karyawan. Indikator prestasi kerja dalam kategori tinggi. Hal ini nampak pada karyawan dibagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan hasil yang dicapai cukup sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Sedangkan terhadap hasil kerja karyawan pimpinan jarang memuji dan sangat jarang menegur.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel pembagian kerja dalam kategori baik dan variabel efektivitas kerja dalam kategori baik sesuai dengan standar perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar sebesar 6,4% dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pembagian kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian Produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar, dari hasil regresi sederhana dimana diperoleh Persamaan  $Y = 26,446 + 0,242X$  yang berarti bahwa persamaan tersebut diketahui konstanta sebesar 26,446 yang berarti tanpa ada Pembagian kerja maka skor untuk Efektivitas kerja karyawan sebesar 26,446. Dalam perhitungan mencari besarnya pengaruh Pembagian kerja karyawan bagian produksi PT. Tiga Saudara Indonusa Makassar, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, hal ini terbukti dari analisis varians yang diperoleh  $F_{hitung} = 6,795 > F_{tabel} = 3,94$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Handoko, T., & Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan., & Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2003). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullaog. M., Marihot. Manullang. 2001. Manajemen Personalia. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Veithzal Rivai, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Wursanto, Drs. Ig, 2003, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.