

EFEKTIVITAS ORGANISASI : PERAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG MELALUI KINERJA KARYAWAN

Sah Putri Ramadani

Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : syahputrirmdn@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine whether the division of labor and delegation of authority partially affects employee performance. To find out whether the division of labor, delegation of authority and employee performance partially affects organizational effectiveness, to find out whether the division of labor and delegation of authority has an effect on organizational effectiveness through employee performance and delegation of authority. The total population in this study amounted to 114 people and 114 were sampled using a saturated sampling method, namely a sample that also represented the total population. The analysis technique used is path analysis.

The results showed that the division of labor had no effect on employee performance, delegation of authority had a significant effect on employee performance, division of labor had no significant effect on organizational effectiveness, delegation of authority had no effect on organizational effectiveness, employee performance had a significant effect on organizational effectiveness, division of labor had no effect on organizational effectiveness through employee performance with delegation of authority had a significant effect on organizational effectiveness through employee performance.

Keywords: *Division Of Labor, Delegation Of Authority To Organizational Effectiveness, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, pada dasarnya mendambakan tujuan atau tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Dengan demikian seluruh karyawan yang terlibat didalamnya harus mempunyai semangat dan kedisiplinan yang tinggi agar tercapai kepuasan kerja. Organisasi yang jelas akan memudahkan mereka untuk mencapai tujuan, untuk menyesuaikan diri baik kepentingan organisasi maupun kepentingan pribadi. Oleh karena itu untuk mencapai efektivitas organisasi bukan merupakan hal yang mudah, karena itu memerlukan kerjasama yang baik diantara para anggota dalam organisasi. Efektivitas dalam suatu organisasi ditentukan oleh kelompok atau bagian dan diperinci lagi oleh masing-masing individu, sehingga dalam hal pelaksanaan kegiatan apapun bila dapat mencapai keberhasilan yang memuaskan dan tujuannya bisa tercapai, sesuai dengan sasaran dan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2014:53), efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya. Faktor yang dapat meningkatkan keefektifitasan organisasi adalah dengan meningkatkan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang.

Pembagian kerja merupakan salah satu cara bagaimana perusahaan dapat meningkatkan keefektifitasan organisasinya. Menurut Stoner (2016:339), pembagian kerja adalah tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain diperinci dan dikelompokkan untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu. PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan sehingga membutuhkan pembagian kerja yang secara terperinci dan jelas. Akan tetapi terdapat permasalahan yang mengganggu kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah pembagian kerja oleh perusahaan terhadap karyawannya tidak pada posisi yang tepat sehingga efektivitas organisasi menjadi menurun dan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan harus dapat menempatkan tenaga kerja pada posisi dan waktu yang tepat agar tercipta sinkronisasi antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan karena pembagian kerja dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.

Selain pembagian kerja, pendelegasian wewenang juga sangat penting dilaksanakan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2017 : 210), wewenang dapat diperbandingkan dengan sistem syaraf dalam tubuh manusia. Tanpa otak dan syaraf, tubuh manusia tidak dapat berfungsi. Tanpa suatu sistem wewenang, suatu organisasi juga tidak dapat berfungsi. Wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Hal ini dimaksudkan agar tercipta keefektivitasan organisasi. Akan tetapi yang terjadi di dalam perusahaan tidak adanya pelimpahan wewenang kepada bawahannya disebabkan tidak samanya keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dijadikan wakilnya apabila terjadi kekosongan pimpinan. Hal ini secara otomatis mempengaruhi keefektivitasan organisasi dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Habe (2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Sutarto (2019:93), pembagian kerja adalah perincian dan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi. Pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

Indikator Pembagian Kerja

Menurut Sutarto (2019:93), ada enam indikator yang mendasari keputusan pembagian kerja, yaitu :

- a. Perincian Aktivitas
- b. Perincian Tugas
- c. Jumlah Tugas
- d. Variasi Tugas
- e. Beban Aktivitas
- f. Penempatan

Pengertian Pendelegasian Wewenang

Menurut Handoko (2017 : 210), wewenang dapat diperbandingkan dengan sistem syaraf dalam tubuh manusia. Tanpa otak dan syaraf, tubuh manusia tidak dapat berfungsi. Tanpa suatu sistem wewenang, suatu organisasi juga tidak dapat berfungsi. Wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

Indikator Pendelegasian Wewenang

Menurut Allen dalam Handoko (2017 : 226), indikator dalam pendelegasian wewenang ini adalah sebagai berikut :

- a. Tetapkan tujuan
- b. Tegaskan tanggung jawab dan wewenang
- c. Berikan motivasi kepada bawahan
- d. Meminta penyelesaian kerja
- e. Berikan latihan
- f. Adakan pengawasan yang memadai

Pengertian Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi yang merupakan sebuah sifat yang terjadi pada organisasi perusahaan yang dilakukan oleh beberapa kelompok kerja atau lembaga yang terkoordinir yang

mengarah pada pencapaian kinerja dan sasaran yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas serta waktu yang sudah ditetapkan. "Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya" (Robbins, 2014:53).

Indikator Efektivitas Organisasi

Menurut Indrajaya (2016:227), indikator efektivitas organisasi adalah:

- a. Adaptasi
- b. Integrasi
- c. Motivasi
- d. Produksi

Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Husaini (2019 : 487), adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan" (Rivai dan Basri, 2015).

Indikator Kinerja Karyawan

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari 6 kriteria dasar atau dimensi pengukuran kinerja (Darmawan, 2013: 192) , yaitu:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Timeliness*
- d. *Cost-effectiveness*
- e. *Need for supervision*
- f. *Interpersonal impact*

METODE PENELITIAN

Analisis Substruktur

Koefisien Determinasi Substruktur

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu pembagian kerja (X_1) dan pendelegasian wewenang (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y_1). Koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian *Goodness of Fit Model* (Uji F/Uji Anova)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu pembagian kerja (X_1) dan pendelegasian wewenang (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y_1). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5 \%$.

Persamaan Model Substruktur

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan bebas secara parsial terhadap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh tidak langsung digunakan dengan rumus:

$$\begin{aligned} Y_1 &= PY_1 X_1 + PY_2 Y_1 \\ Y_2 &= PY_1 X_2 + PY_2 Y_1 \end{aligned}$$

Keterangan:

X₁ : Pembagian kerja
 X₂ : Pendelegasian wewenang
 Y₁ : Kinerja karyawan
 Y₂ : Keefektivitasan organisasi
 P : Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Substruktur I

Koefisien Determinasi Substruktur I

Koefisien Determinasi Substruktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	,288	,083	,066	4.27042

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y₁)

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian wewenang (X₂), Pembagian kerja (X₁)

Nilai R menunjukkan nilai 0,083 artinya bahwa kemampuan variabel pembagian kerja dan pendelegasian wewenang menjelaskan keefektivitasan organisasi adalah sebesar 8,3% sedangkan sisanya sebesar 0,917 atau 91,7% merupakan nilai error variabel model substruktur I.

Pengujian *Goodness of Fit Model* Substruktur I

Pengujian *Goodness of Fit Model* Substruktur I ANOVA'

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.773	2	91.439	5.014	,008 ^a
	Residual	2024.253	111	18.237		
	Total	2271.132	113			

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian wewenang (X₂), Pembagian kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y₁)

Nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,008 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,008 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur I telah fit.

Persamaan Model Substruktur I

Persamaan Model Substruktur I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.772	3.348		4,113	,000
	Pembagian kerja (X ₁)	,069	,119	,054	,578	,565
	Pendelegasian wewenang (X ₂)	,278	,096	,271	2,898	,005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y₁)

$$Y_1 = 0,054 PY_1X_1 + 0,271 PY_1X_2 + 0,917 e_1$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Substruktur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.772	3.348		4,113	,000
Pembagian kerja (X1)	,069	,119	,054	,578	,565
Pendelegasian wewenang (X2)	,278	,096	,271	2,898	,005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y₁)

Hasil pengujian hipotesis untuk hipotesis 1 dan 2 adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pembagian kerja (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁) pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,578 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,981 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikan variabel pembagian kerja sebesar 0,565 lebih besar dari nilai *Alpha* 0,05, maka H₁ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial pendelegasian wewenang (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₁) pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,898 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,981 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan variabel pendelegasian wewenang sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai *Alpha* 0,05, maka H₂ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SubStruktur II

Koefisien Determinasi Substruktur II

Koefisien Determinasi Substruktur II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,579	2.10264

a. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan (Y₁), Pembagian kerja (X₁), Pendelegasian wewenang (X₂)

b. Dependent variable: Keefektifitasan organisasi (Y₂)

Nilai *R Square* menunjukkan nilai 0,590 artinya bahwa kemampuan variabel pembagian kerja, pendelegasian wewenang dan kinerja karyawan menjelaskan keefektifitasan organisasi adalah sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar 0,410 atau 41,0% merupakan nilai error variabel model substruktur II.

Pengujian *Goodnes of Fit* Model Substruktur II

Pengujian Uji F Model Substruktur II

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	700.671	3	233.557	52.828	,000 ^a
Residual	486.321	110	4.421		
Total	1186.991	113			

a. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan, Pendelegasian wewenang, pembagian kerja

b. Dependent Variable: Keefektifitasan organisasi

Nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur II telah fit.

Persamaan Model Substruktur II**Persamaan Model Substruktur II****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.494	1.770		.844	,400
Pembagian kerja (X ₁)	,063	,059	,068	1,076	,284
Pendelegasian wewenang (X ₂)	-,022	,049	-,029	-,444	,658
Kinerja karyawan (Y ₁)	,562	,047	,766	12,015	,000

a. Dependent Variable: Keefektivitasan organisasi (Y₂)

$$Y_1 = 0,068 PY_2X_1 - 0,029 PY_2X_2 + 0,766 PY_2Y_1 + 0,410 e_2$$

Pengujian Hipotesis**Pengujian Hipotesis Substruktur II****Coefficients^a**

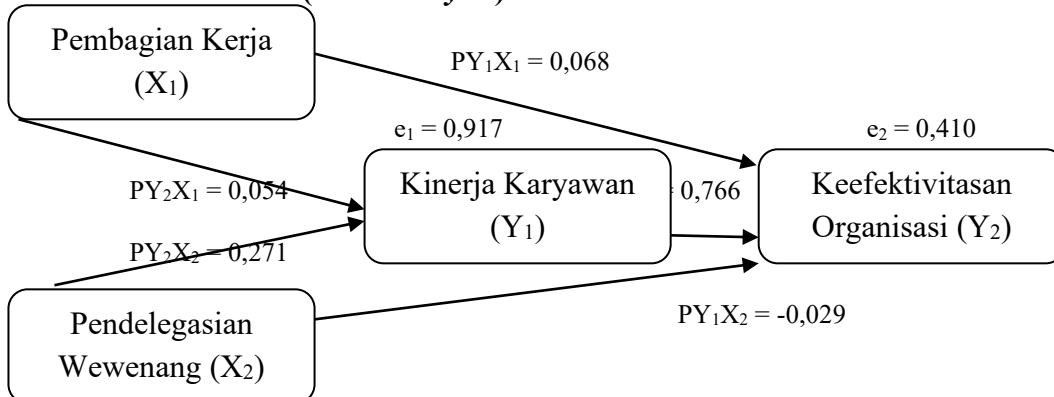
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.494	1.770		.844	,400
Pembagian kerja (X ₁)	,063	,059	,068	1,076	,284
Pendelegasian wewenang (X ₂)	-,022	,049	-,029	-,444	,658
Kinerja karyawan (Y ₁)	,562	,047	,766	12,015	,000

a. Dependent Variable: Keefektivitasan organisasi (Y₂)

Hasil pengujian hipotesis untuk hipotesis 3, 4 dan 5 adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pembagian kerja (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap keefektivitasan organisasi (Y₂) pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 1,076 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,981 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikan variabel pembagian kerja sebesar 0,284 lebih besar dari nilai α 0,05, maka H₃ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi.
2. Secara parsial pendelegasian wewenang (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap keefektivitasan organisasi (Y₂) pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar -0,029 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,981 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikan variabel pendelegasian wewenang sebesar 0,658 lebih besar dari nilai α 0,05, maka H₄ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendelegasian wewenang tidak berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi.
3. Secara parsial kinerja karyawan (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi (Y₂) pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 12,015 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,981 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka H₅ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi.

Tabel IV.40 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk nilai path pembagian kerja mempengaruhi keefektivitasan organisasi adalah sebesar 0,068, besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk nilai pendelegasian wewenang mempengaruhi keefektivitasan organisasi adalah sebesar -0,029 dan besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk nilai kinerja karyawan mempengaruhi keefektivitasan organisasi adalah sebesar 0,766.

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Sobel Test)**

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Keefektivitasan Organisasi melalui Kinerja Karyawan

Pengujian Sobel I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.054	Sobel test: 0.45360572	0.09118933	0.65011264
b 0.766	Aroian test: 0.45275492	0.09136069	0.65072523
s _a 0.119	Goodman test: 0.45446134	0.09101764	0.64949681
s _b 0.047	Reset all	Calculate	

Tabel menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah 0,650 lebih besar dari 0,05 ($0,650 > 0,05$), maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Keefektivitasan Organisasi Melalui Kinerja Karyawan

Pengujian Sobel II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.271	Sobel test: 2.78150123	0.07463092	0.00541081
b 0.766	Aroian test: 2.77643177	0.07476719	0.00549592
s _a 0.096	Goodman test: 2.78659855	0.0744944	0.00532644
s _b 0.047	Reset all	Calculate	

Pada Tabel menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (*p-value*) adalah 0,005 lebih besar dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka H_7 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pendelegasian wewenang terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kaitannya dengan adanya pembagian kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, adapun menurut Siswanto (2012:23) mengemukakan bahwa “Adanya pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai”. Berdasarkan uraian pendapat ahli tersebut menyiratkan bahwa pelaksanaan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan mudah dipahami akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan kata lain adanya pembagian kerja akan memudahkan pelaksanaan berbagai macam beban kerja yang ada dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja atau hasil kerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2017) yang menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2018) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Keefektivitasan Organisasi

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi. Efektif tidaknya tenaga kerja dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan dilakukan oleh manajemen personalia, karena manajemen manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya. Sehingga manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap efektifitas tenaga kerja, seorang manajer personalia diperlukan suatu keahlian dalam mengarahkan keinginan karyawan yang menjadi bawahan dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habe (2008) yang menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Keefektivitasan Organisasi

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pendelegasian wewenang tidak berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi. Kewenangan pimpinan yang diterapkan adalah seperti menugaskan salah satu pegawai dalam mengkoordinir suatu kegiatan kantor karena pimpinan hanya satu orang sementara kegiatan lebih dari satu. Dengan demikian, pendelegasian wewenang yang diberikan kepada seorang pegawai akan mempercepat proses pelaksanaan kegiatan tersebut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Mendrofa (2018) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Keefektivitasan Organisasi

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu efektivitas organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi. Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2015) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Keefektivitasan Organisasi Melalui Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan. Manajemen sumber daya yang efektif dapat meningkatkan efektivitas organisasional. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan pembagian kerja, mendapatkan, menggunakan, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara jumlah serta kualitas karyawan yang tepat, yang sebagian besar dikendalikan oleh seorang pemimpin (Hamid, 2011:26). Untuk melaksanakan serangkaian tugas, wewenang dan tanggung jawab perusahaan perlu menerapkan asas pembagian kerja dengan cara memerinci dan mengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lainnya untuk dilakukan oleh karyawannya, dimana variabel pembagian dibagi lagi menjadi tiga sub variabel yaitu penempatan kerja artinya setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatnya dalam menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal, beban kerja artinya setiap pegawai karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Spesialisasi pekerjaan artinya setiap pegawai atau karyawan diadakan pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian dan keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poryanti (2018) yang menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Keefektivitasan Organisasi Melalui Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan. Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau

lebih) yang lebih secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Keban, menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil “*the degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkeeseimbangan (Keban, 2013:43). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2018) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.
2. Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.
3. Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.
4. Pendelegasian wewenang tidak berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.
5. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.
6. Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.
7. Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap keefektivitasan organisasi melalui kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan.

Saran

1. Sebaiknya karyawan mampu menerapkan hasil kerja yang baik mengikuti arahan instruksi yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja serta mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya agar menjadi disiplin cekatan, serta teliti dalam bekerja.
2. Pendelegasian wewenang yang diberikan oleh perusahaan menjadi hal yang cukup penting untuk membentuk tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya, sehingga perusahaan diharapkan tetap selalu memberikan dukungan dan peduli terhadap karyawannya.
3. Pihak manajemen agar lebih memperhatikan gairah kerja karyawan karena dilihat dari deskripsi variabel, indikator rasa aman akan membuat pegawai merasa tenang dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya.
4. Pembagian kerja sangat penting dilaksanakan, karena pembagian sistem kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dapat menurunkan gairah kerja dan hal ini berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi hal ini perlu diperhatikan bagaimana cara perusahaan memperhatikan keahlian, disiplin ilmu dan bakat yang dimiliki karyawan agar benar-benar tepat sasaran ketika ditempatkan di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fernanda. (2015). Kinerja Pegawai Sebagai Mediasi Hubungan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokol Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 3 (1) (2015): 55-67.
- Habe, Hazairin. (2008). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung. *Jurnal Sains dan Inovasi*. IV(2) 127-133 (2008).

- Handoko, T. Hani. (2017), *Manajemen*, Edisi Keempat, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Husaini, Usman. (2019). *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Cetakan 1. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrajaya, Adam. (2016). *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Mendrofa, Yupiter. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. *JAM PEMBNAS (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS)*. <http://ejournal.stiepembnas.ac.id>. ISSN XXX
- Poryanti, Dewi. (2018). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Mediasi Pada PT. Atalian Global Service Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2018, 6 (2) : 439-450 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.
- Rivai, V dan Basri, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S.P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James A F. (2016). *Manajemen* Jilid I, Jakarta : CV.Intermedia.
- Sutarto. (2019). *Dasar-Dasar Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.