

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata “efektif” yang dalam kamus bahasa Indonesia memiliki arti dapat membawahi hasil, berhasil guna mencapai tujuan yang diinginkan. Efektivitas merupakan sebuah kemampuan dalam memaksimalkan sumber daya secara efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan.<sup>22</sup> Menurut Hasibuan efektivitas merupakan terjadinya suatu efek atau akibat yang diinginkan terjadi pada sesuatu perbuatan. Sedangkan menurut Gill.Mc.E. efektivitas ialah kemampuan dalam memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Kamarudin efektivitas merupakan keadaan dimana menunjukkan tingkat keberhasilan dari kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dulu.<sup>23</sup> Efektivitas memiliki hubungan antara output dan tujuan yang mana efektivitas dapat diukur dengan cara mengukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>24</sup>

Efektivitas akan lebih dimengerti apabila dilihat dari sudut sejauh mana organisasi mampu meraih dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk berhasil dalam tujuan operasi dan tujuan operasional. Untuk memperjelas efektivitas yang pada awalnya memiliki abstrak menjadi nyata dan dapat diukur, maka beberapa ahli organisasi berusaha mendefinisikan dimensi-dimensi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep efektivitas tersebut berbagai dimensi tersebut antara lain, kemampuan menyesuaikan diri, keluwesan dalam bekerja, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan beradaptasi dan pemanfaatan sumber daya.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Eliana Sari, "Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi: Mengelola Lingkungan Melalui Penyesuaian Struktur Organisasi", (Jakarta: Jayabaya University Press, 2007), hlm. 97.

<sup>23</sup> Monica Feronica Bormasa, S.Sos., M.Si "Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja", (Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada, 2022) hlm. 132.

<sup>24</sup> Sofyan Tsauri, "Manajemen Kinerja Performance Management", (Jember: STAIN Jember Press, 2014), hlm. 96.

<sup>25</sup> Lijan Poltak Sinambela "Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Sokid untuk Meningkatkan Kinerja", (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 488.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu keadaan dimana menunjukkan suatu keberhasilan dalam memperoleh suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada sesuai waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas kerja merupakan awal dari suatu keberhasilan organisasi karena efektivitas individu dapat mempengaruhi hasil efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini terdapat didalam suatu organisasi yang memiliki tujuan bersama atau bisa disebut efektivitas tingkat organisasi. Efektivitas kerja menurut Sondang P. Siagian adalah penyelesaian pekerjaan tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan dengan menilai pelaksanaan sesuatu tugas dapat diselesaikan dengan mengetahui cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.<sup>26</sup> Pendapat lain di kemukakan oleh Handoko yang menyatakan bahwa pegawai mampu mencapai efektivitas apabila dapat menunjukkan kemampuan mengakumulasi pemilihan tujuan yang dilakukan dengan peralatan yang dimanfaatkan untuk melaksanakan tujuan yang telah dibuat sehingga pekerjaan tersebut dapat dilakukan sesuai dengan yang diinginkan.<sup>27</sup> Sedangkan menurut Richard M.Steers efektivitas biasa dilakukan dengan tujuan untuk melihat kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan atau tidak. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan seberapa jauh seseorang ataupun kelompok dalam hal melaksanakan tugas pokok untuk mencapai sasaran yang dibuat.<sup>28</sup>

## **B. Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja**

Menurut Richrad M Steers untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan dimensi dan indikator-indikator dibawah ini, yaitu:<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Monica Feronica Bormasa, "Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja", hlm. 134.

<sup>27</sup> Utari Wulandari, H. Jhon Simon, "Pegaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan", Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan Edisi 5 Januari-Juni 2019, hlm 3.

<sup>28</sup> Richard M. Steers, "Efektivitas kerja", (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1985), hlm. 82.

<sup>29</sup> Sitti Masyita, "Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros" Jurnal Imiah Bongoya (Manajemen & Akuntansi) April 2016, No.XIX

### 1. Kemampuan menyesuaikan diri

Pada dasarnya adalah kemampuan manusia yang terbatas dalam berbagai hal yang menimbulkan tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa kerjasama dengan orang lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ricard M. Steers yang mengemukakan bahwa kunci keberhasilan organisasi merupakan kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang terjadi didalam organisasi yang memiliki kewajiban untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang lain di dalam bekerja maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat dicapai. Dapat dilihat bahwa indikator kemampuan menyesuaikan diri yaitu menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

### 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok kerja dalam melaksanakan tugas. Dalam mencapai prestasi kerja setiap orang selalu berbeda-beda sesuai standar yang telah ditentukan. Pada prinsipnya prestasi kerja ialah suatu kemampuan dan ketrampilan kerja untuk bekerja lebih giat dengan disiplin sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal untuk menuju tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>30</sup> Dimensi prestasi kerja terdiri dari 4 indikator yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Saari & Judge merupakan salah satu sikap yang berkaitan dengan karyawan yang meliputi afeksi atau perasaan dan kognisi atau pemikiran saat mengevaluasi pekerjaan. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai emosi menyenangkan atau emosi positif yang dirasakan terhadap penilaian pekerjaan dan

---

<sup>30</sup> Armansyah, "Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta", (Jember: CV Azka Pustaka, 2021), hlm. 12-13

pengalaman.<sup>31</sup> Tingkat rasa puas dapat diukur dengan indikator sebagai berikut, yaitu imbalan yang adil, aspek situasi pekerjaan dan organisasi.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, dikemukakan oleh Richard M. Street sebagai berikut :<sup>32</sup>

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri atas struktur dan teknologi organisasi. Struktur dalam hal ini merupakan hubungan yang memiliki sifat relatif tetap, misalnya yang dijumpai pada organisasi terkait hubungan dengan susunan sumber daya manusia terutama mengenai keputusan bagaimana cara orang-orang akan dikelompokkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi dalam teori ini adalah mekanisme organisasi untuk mengubah bahan mentah menjadi bahan jadi dengan menggunakan teknologi berbagai bentuk maupun variasi dalam mekanisme proses produksi, variasi bahan dan variasi dalam pengetahuan teknis yang digunakan dalam menunjang kegiatan menuju target yang ditentukan.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan ini meliputi dua aspek yang sedikit berbeda namun saling berhubungan yaitu lingkungan eksternal berupa semua kekuatan yang ada di luar organisasi dan mempengaruhi keputusan maupun tindakan di dalam organisasi. Aspek yang kedua merupakan lingkungan internal yang lebih dikenal sebagai suasana organisasi yang meliputi macam-macam atribut kerja seperti orientasi pada prestasi.

3. Karakteristik Pekerja

Pada realitanya anggota memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan hingga kemampuan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Hal tersebut dapat menyebabkan perilaku setiap orang berbeda walaupun

---

<sup>31</sup> Raja Oloan Tumanggor, "Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi", (Yogyakarta: Penebit Andi, 2020), hlm. 27.

<sup>32</sup> Richard M. Steers, "Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)", (Jakarta: Erlangga, 2020), hlm. 9-11.

mereka ada pada di satu lingkungan kerja yang sama. Dari perbedaan tersebut muncul pengaruh secara langsung pada dua proses organisasi yang penting terhadap efektivitas yaitu proses rasa keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja individual yang mana tanpa kedua hal tersebut akan mustahil sebuah efektivitas.

#### 4. Karakteristik Kebijakan dan Praktik Manajemen

Manajer memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditunjukkan kearah sasaran tujuan. Peranan pemberi fasilitas merupakan fungsi paling penting. Dimana semakin rumit proses teknologi dan makin rumit keadaan lingkungan, maka peranan manajemen dalam membuat kebijakan dan mengkoordinasi kegiatan lebih sulit dan penting.