

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PT DAYA GUNA SEJAHTERA KABUPATEN
ROKAN HILIR**

Oleh :

Lia Veronica

Pembimbing : Marzolina dan Sjahrudin

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
email : liaveronica9@gmail.com*

*Effect Of Communications Organization and Distribution Of Work On
The Effectiveness Of Employess PT Daya Guna Sejahtera
Kabupaten Rokan Hilir*

ABSTRACT

This study was conducted based on PT Daya Guna Sejahtera Rokan Hilir. This study aims to determine the effect simultaneously and partially Communications and Organizational Effectiveness Division of Labor Against Employees PT Daya Guna Sejahtera Rokan Hilir. Consists of three variables: the dependent variable and two independent variables. This study use regression and The study was conducted with a sample of 64 people. Research using census techniques by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, using qualitative and quantitative methods using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 20.0. The leadership and management of PT Daya Guna Sejahtera Rokan Hilir in order to increase the variable and Organizational Communication Division of Labour is to create a coordinated work, provide workload in accordance with the capacity and skills of employees, willing to go straight spaciousness to direct employees directly in order to create communication organization and division of labor and increase the effectiveness of work.

Keywords: Organizational Communication, Division of Labor, and Employment Effectiveness

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang mengkhendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi tanpa

didukung pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang.

Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya komunikasi organisasi dan kemampuan karyawan.

Masalah efektivitas kerja dalam mencapai target kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. Daya Guna Sejahtera. Seperti yang diketahui, bahwa sekarang ini telah banyak perusahaan yang berdiri di bidang *Palm Oil* dan salah satunya adalah PT. Daya Guna Sejahtera yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hilir Kep. Melayu Besar Kec. Tanah Putih. PT. Daya Guna Sejahtera memiliki sumber daya manusia yang kurang baik dalam efektivitas kerja yang dikarenakan kurangnya komunikasi organisasi yang dilakukan perusahaan dan pembagian kerja karyawan yang kurang tepat dalam pekerjaan serta tidak memiliki skill yang cukup untuk melakukan pekerjaan termasuk saat adanya perubahan mekanisme kerja baru dalam proses berjalan produksi perusahaan, sehingga banyak menimbulkan permasalahan efektivitas kerja. Hal ini bisa menjadi dampak dari kurang baiknya efektivitas kerja karyawan pada PT. Daya Guna Sejahtera, sehingga membuat perusahaan sulit untuk berkembang dan mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang benar sangat diperlukan oleh PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan dengan baik dan dapat pula memaksimalkan kinerja karyawan agar bekerja dengan efektif. Adanya peningkatan dalam komunikasi organisasi dan kemampuan karyawan sangat penting dan menjadi masalah yang krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan untuk menghindari terjadinya penurunan produktivitas perusahaan pada PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir

Untuk selanjutnya masalah efektivitas kerja dapat dilihat dari penyortiran buah kelapa sawit. Pada kualitas buah yang diterima pabrik harus diperiksa tingkat kematangannya. Jenis buah yang masuk ke PKS pada umumnya jenis Tenera dan jenis Dura. Kriteria matang panen merupakan faktor penting dalam pemeriksaan kualitas buah distasiun penerimaan TBS (Tandan Buah Segar). Pematangan buah mempengaruhi terhadap rendamen minyak dan ALB (Asam Lemak Buah).

Berdasarkan Data yang didapat menggambarkan adanya penggunaan waktu yang cukup lama yang dibutuhkan untuk melakukan pemupukan terhadap pohon sawit di perusahaan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir dan hal ini menggambarkan adanya masalah kemampuan dari karyawan untuk melakukan pemupukan pohon sawit agar hasilnya lebih baik untuk buahnya. Selain itu adanya target waktu yang ditetapkan untuk membuat

agar kematangna sawit berjalan merata di waktu yang tidak terlalu jauh, sehingga dapat menghasilkan buah yang banyak pada periode waktu yang telah diperhitungkan oleh pihak perusahaan, sehingga adanya hasil yang maksimal yang dihasilkan.

Selanjutnya pada PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir adanya permasalahan dalam komunikasi organisasi karyawan yang hal ini menjadi awal pemicu kurang baiknya efektifitas kerja karyawan karena berjalan dengan tidak lancar dan komunikasi organisasi yang dijalankan sering tidak memberikan solusi atau manfaat yng besar bagi perkembangan pekerjaan dari karyawan. Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bagaimana tanggapan dari karyawan akan masalah komunikasi organisasi yang dilakukan perusahaan. Komunikasi organisasi yang berjalan saat ini berjalan dengan kurang baik karena karyawan merasa jalannya komunikasi tidak memberikan efek yang membantu atau membangun karyawan untuk bekerja semakin lebih baik lagi. Karyawan merasa komunikasi organisasi yang dilakukan hanya berupa evaluasi hasil kerja tanpa adanya solusi dalam permasalahan pekerjaan. Buruknya jalan komunikasi organisasi diperburuk dengan sedikitnya frekuensi dalam komunikasi, sehingga pembahasan masalah pekerjaan ataupun masalah lainnya dari karyawan tidak dapat teratasi dengan baik dan akhirnya karyawan menjadi merasa tidak diperdulikan. Selain itu kurangnya keterbukaan dan kerjasama dari pihak perusahaan terhadap karyawan menjadikan jalanya komunikasi

organisasi dalam kelompok karyawan berjalan dengan tidak lancar dan timbulnya perselisihan dari pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Hal ini menjadi konflik dalam komunikasi didalam lingkungan perusahaan dalam mengelola komunikasi dengan karyawannya.

Masalah efektifitas kerja juga dapat dirasakan karena kurang berjalan dengan baiknya faktor pembagian kerja karyawan di lapangan. Pembagian tugas kerja yang dirasakan tidak sesuai membuat karyawan merasa adanya permasalahan dalam tingkat kenyamanan kerja. karyawan merasakan pembagian kerja yang diterima tidak sesuai. Tugas atau pekerjaan yang diberikan melebihi dari kapasitas karyawan, sehingga pekerjaan juga tidak dapat berjalan dengan efektif dan pencapaian kerja juga sulit untuk tercapai. Adanya latar belakang pendidikan yang berbeda dari pekerjaan membuat karyawan juga sulit untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga adanya proses pelaksanaan pekerjaan dari karyawan yang terkadang memiliki kendala. Selanjutnya tingkat kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga rendah. Karyawan merasa pembagian kerja yang dilakukan perusahaan kurang sesuai dengan keadaan dan lingkungan kondisi yang diharapkan karyawan.

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan pembagian kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir? 2) Bagaimana pengaruh

komunikasi organisasi dan pembagian kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir? 3) Faktor manakah yang berpengaruh paling kuat terhadap efektifitas kerja karyawan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan pembagian kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja karyawan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir 2) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi dan pembagian kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja karyawan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir? 3) Untuk mengetahui faktor manakah yang berpengaruh paling kuat terhadap efektifitas kerja karyawan PT Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir

TELAAH PUSTAKA

Efektifitas Kerja

Pengertian Efektifitas Kerja

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Etzioni dalam Tangkilisan (2005:139) efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa

pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Kriteria Ukuran Efektifitas Kerja

Sharma dalam Tangkilisan (2005:140) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut factor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi, yang meliputi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau output
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan dilur organisasi
3. Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Steers dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

Sementara Gibson et al. dalam Tangkilisan (2005:141) mengatakan bahwa efektivitas dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Komunikasi Organisasi

Pengertian Komunikasi Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Latin *organizare*, yang secara harafiah berarti panduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung (Romli, 2011: 1). Menurut Romli (2011: 1) mendefinisikan organisasi sebagai sarana dimana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang

Menurut Romli (2011: 2) dalam komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Sedangkan Menurut Zelko San Dance dalam Muhammad (2009:66) mengatakan komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya

Komunikasi organisasi (*organizational communication*) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok.

Arti Penting Komunikasi dalam Organisasi

Pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi ditunjang oleh

pernyataan Robbins dalam Soemirat (2005: 213) yang mengungkapkan bahwa organisasi modern adalah suatu struktur yang kompleks dari berbagai ragam kegiatan yang hanya dengan komunikasi, kegiatan-kegiatan tersebut dapat diatur dan dipersatukan untuk mencapai suatu tujuan.

Dari paparan tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan hal penting dalam suatu organisasi seperti dalam hal penyusunan rencana kerja, pembagian tugas bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya melalui pola pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dan sebagainya.

Pembagian Kerja

Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Handoko (2008:47) Pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Menurut Hasibuan (2007:32) pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut Wibowo

(2007:40) Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2006:128) pembagian kerja adalah informasi menyeluruh tentang tugas atau kewajiban, tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan.

Pedoman Pembagian Kerja

Sedangkan menurut Siagian (2008:42) mengemukakan beberapa pedoman yang dijadikan sebagai dasar pembagian kerja, yaitu :

1. Pembagian kerja berdasarkan jenis produk
Perincian serta pengelompokan tugas atau aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis produk atau barang tertentu, bahkan seolah sudah menjadi perusahaan sendiri tetapi tetap berkaitan dengan perusahaan induk.
2. Pembagian kerja berdasarkan fungsi
Perincian serta pengelompokan tugas atau aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu yang masing-masing mendasarkan fungsi tertentu sesuai dengan keperluan organisasi/perusahaan.
3. Pembagian kerja berdasarkan tipologi konsumen dikaitkan dengan produk tertentu

Perincian serta pengelompokan tugas atau aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu yang masing-masing memberikan pelayanan kepada konsumen tertentu yang datang untuk membeli produk tertentu.

4. Pembagian kerja berdasarkan kawasan geografis
Perincian serta pengelompokan tugas atau aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu yang masing-masing mengurus atau menguasai satuan daerah atau wilayah tertentu. Pendekatan ini digunakan karena pertimbangan bahwa sangat mungkin satu wilayah tertentu mempunyai karakteristik yang khas sehingga perlu perlakuan secara khusus pula
5. Pembagian kerja berdasarkan proses
Perincian serta pengelompokan tugas atau aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat atau satuan organisasi tertentu yang masing-masing secara berurutan harus dilalui atau langkah-langkah yang biasanya diambil dalam proses penyelesaian sesuatu berdasarkan urutan langkah-langkah tertentu sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna.

Kendala-Kendala Dalam Pembagian Kerja

Menurut Siagian (2008:41-42) mengemukakan beberapa kendala

yang dapat menghambat dalam pelaksanaan pembagian kerja, yaitu :

1. Persepsi bahwa tugas fungsional satuan kerja dimana seseorang berkarya dipandang sebagai tugas yang paling penting
2. Timbulnya pandangan yang disebut sebagai *territorial imperative*
3. Terdapatnya persepsi yang sesungguhnya tidak tepat

Sedangkan menurut Sutarto (2006:129) terdapat halangan-halangan dalam prakteknya, yaitu :

1. Pimpinan berpendapat bahwa dia telah sempurna dapat mengerjakan segala-galanya sendiri dengan baik.
2. Pimpinan tak dapat memberikan petunjuk atau penerangan
3. Pimpinan tidak mempercayai bawahan
4. Bawahan senang pada pekerjaan yang mudah saja
5. Bawahan takut dikritik atas kesalahan-kesalahannya

Indikator Pembagian Kerja

Menurut Wibowo (2007:49) indikator pembagian kerja dapat dijelaskan dalam hal ini adalah :

1. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan
3. Volume pekerjaan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan lapangan PT. Daya Guna Sejahtera pada tahun 2013 yang memiliki karyawan berjumlah 64 orang karyawan. Untuk itu penelitian ini menggunakan sensus dan mengambil semua jumlah populasi

dari karyawan untuk di jadikan sampel yaitu sebanyak 64 orang.

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu juga dilakukan wawancara sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.70 (Ghozali, 2009).

Tabel 1
Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Signifikansi
Konstanta	1,772	0,431	4,109	0,000
Komunikasi Organisasi	0.305	0,121	4,524	0,000
Pembagian Kerja	0.490	0,148	5,284	0,000

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Nilai $a = 2.150$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai efektifitas kerja karyawan pada PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir sebesar 2.150 satuan. Nilai $b_1 = 0.373$ merupakan koefisien regresi untuk variabel komunikasi organisasi (X_1), menunjukkan apabila variabel komunikasi organisasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada efektifitas kerja karyawan sebesar 0.373 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel komunikasi organisasi dan efektifitas kerja karyawan pada PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Nilai $b_2 = 0.433$ merupakan koefisien regresi untuk variabel pembagian kerja (X_2) menunjukkan apabila variabel pembagian kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada efektifitas kerja sebesar 0.433 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel pembagian kerja dan efektifitas kerja karyawan pada PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya

menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan *koefisien determinasi* (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang (65.625%) memiliki umur 31-40 Tahun (39.06%) memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 29 orang (45.32%) memiliki masa bekerja 1-2 tahun sebanyak 24 orang (37.5%)

Pembahasan dan Implikasi Manajerial Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya.

Variabel komunikasi organisasi ini diukur dengan indikator :

1. Isi pesan
2. Frekuensi berkomunikasi
3. Keterbukaan
4. Kerjasama

Dari indikator tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 1.96 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 1.96 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki komunikasi organisasi yang baik selama bekerja menjadi karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Perusahaan

dapat memberikan pesan yang bermanfaat untuk kemajuan karyawan dalam bekerja sebagian besar menyatakan tidak setuju bahwa mendapatkan pesan yang bermanfaat untuk kemajuan karyawan, serta para responden memberikan pendapat bahwa pesan yang diberikan tidak efektif dan cenderung tidak memberikan pengarahan secara jelas terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Komunikasi yang dilakukan manajemen perusahaan mudah dipahami oleh karyawan sebagian besar responden juga menjawab sangat tidak setuju dan menyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan cenderung tidak efektif karena tidak mudah untuk dipahami oleh para karyawan karena menggunakan bahasa dan cara penyampaian yang tidak sederhana dan tidak sistematis sehingga susah untuk dipahami karyawan. Untuk pernyataan ketiga yaitu Perusahaan sering melakukan komunikasi dengan karyawan membahas masalah pekerjaan dan pada pernyataan ini karyawan juga menyatakan sangat tidak setuju dan responden menyatakan bahwa pihak pimpinan perusahaan jarang melakukan komunikasi untuk menyelesaikan permasalahan dan memberikan jalan keluar kepada para karyawan apabila karyawan mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

Untuk pernyataan keempat yaitu Karyawan teratur melakukan komunikasi untuk melakukan evaluasi kerja dan pada pernyataan ini sebagian

besar karyawan juga menyatakan tidak setuju karena karyawan jarang sekali melakukan komunikasi kepada pihak pimpinan untuk melakukan evaluasi kerja sehari-hari karena pihak pimpinan sangat jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan komunikasi dalam proses evaluasi kerja. Sedangkan pada pernyataan kelima yaitu Perusahaan terbuka terhadap karyawan masalah internal dan eksternal perusahaan, dan responden menyatakan bahwa pihak perusahaan sangat tidak terbuka terhadap masalah internal dan eksternal perusahaan dan pihak perusahaan cenderung bersifat tertutup terhadap masalah internal dan eksternal perusahaan.

Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Karyawan selalu dikomunikasikan tentang perubahan di perusahaan dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju karena karyawan tidak selalu diberitahu tentang perubahan yang terjadi di perusahaan dan membuat para karyawan menjadi tidak tahu terhadap setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Untuk pernyataan ketujuh yaitu Karyawan mengetahui dengan baik masalah seputar perusahaan dan karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan responden menyatakan bahwa karyawan tidak selalu mengetahui masalah seputar perusahaan dan karyawan karena tidak adanya komunikasi organisasi yang baik dalam perusahaan.

Pada pernyataan kedelapan yaitu Perusahaan menjalin kerjasama dengan koordinasi yang baik melalui komunikasi bersama karyawan pada

pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan responden menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan koordinasi yang baik dalam melakukan komunikasi bersama karyawan sehingga membuat efektifitas kerja karyawan menjadi rendah karena kurangnya koordinasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pihak karyawan. Sedangkan pada pernyataan kesembilan yaitu Karyawan bekerja sama secara terstruktur dan komunikasi yang lancar dan responden sebagian besar menyatakan sangat tidak setuju dan menyatakan bahwa dalam bekerja sehari-hari antara sesama karyawan tidak dapat saling bekerjasama dan tidak terbinanya komunikasi yang lancar dengan sesama karyawan. Untuk pernyataan kesepuluh yaitu Karyawan saling berkoordinasi dengan divisi lain dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan bahwa karyawan sangat jarang sekali melakukan koordinasi dengan divisi lain dalam bekerja sehari-hari.

2. Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan kata lain pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Sehingga dapat disimpulkan Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan

yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan atau informasi menyeluruh tentang tugas atau kewajiban, tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan. Dengan adanya pembagian kerja yang baik dan teratur dengan jelas maka diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja para karyawan.

Variabel pembagian kerja diukur dengan indikator :

1. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan
3. Volume pekerjaan
4. Kesesuaian Pekerjaan dengan Latar belakang pendidikan
5. Tingkat kenyamanan karyawan dengan pekerjaan

Dari indikator tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 2.21 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 2.21 berada di rentang skala 1,80 - 2,59 dan bernilai rendah, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir menyatakan tidak setuju bahwa telah mendapatkan pembagian kerja yang baik selama bekerja menjadi karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sebagian besar menyatakan tidak setuju karena

responden menyatakan bahwa beban kerja para karyawan terlalu besar dan membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan pada pernyataan kedua yaitu Karyawan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan pada pernyataan ini sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju karena karyawan juga menyatakan bahwa pekerjaan yang dibebankan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan sehingga karyawan tidak menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk pernyataan ketiga yaitu Pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan karyawan dan ada pernyataan ini karyawan juga menyatakan tidak setuju karena karyawan dibebankan pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan.

Untuk pernyataan keempat Karyawan dapat memahami semua proses dari awal sampai akhir pekerjaannya dan sebagian besar karyawan menyatakan sangat tidak setuju karena dalam bekerja sehari-hari karyawan tidak diberikan arahan secara langsung oleh pimpinan sehingga karyawan kurang memahami semua proses dari awal sampai akhir proses pekerjaannya. Sedangkan pada pernyataan kelima yaitu Jumlah pekerjaan masih sesuai dengan kemampuan karyawan dan responden menyatakan tidak setuju karena setiap karyawan mendapatkan jumlah pekerjaan yang sangat banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan

karyawan dan membuat karyawan menjadi tidak efektif dalam bekerja.

Pada pernyataan keenam yaitu Karyawan dapat menerima seluruh tanggung jawab kerjanya dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena beban kerja yang diberikan kepada para karyawan yang tidak sesuai sehingga membuat para karyawan tidak dapat menerima seluruh tanggung jawab kerja yang telah diberikan perusahaan. Sedangkan pada pernyataan ketujuh yaitu Pekerjaan yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan dan responden sebagian besar menyatakan tidak setuju karena pihak pimpinan perusahaan memberikan pekerjaan kepada para karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga membuat kurangnya efektifitas karyawan dalam bekerja.

Sedangkan pada pernyataan kedelapan yaitu Ilmu pengetahuan yang dimiliki dapat dipakai dalam pekerjaan dan pada pernyataan ini responden menyatakan bahwa ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat dipakai dalam pekerjaan karena beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan para karyawan. Sedangkan pada pernyataan kesembilan yaitu Karyawan merasakan kenyamanan dengan pekerjaan yang dilakukan dan pada pernyataan ini responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan terlalu berat sehingga karyawan tidak merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Efektifitas Kerja

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Dapat disimpulkan efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia” Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Variabel efektifitas kerja diukur dengan indikator :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Efisiensi dan efektifitas
4. Hasil yang dicapai

Berdasarkan Indikator diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang didapat sebesar 1.63 dengan melihat rentang skala yang telah peneliti peroleh sebelumnya skor 1.63 berada di rentang skala 1,00 - 1,79 dan bernilai sangat rendah, maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir tergolong rendah karena sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. Daya Guna

Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir menyatakan tidak setuju bahwa telah memiliki efektifitas kerja yang baik selama bekerja menjadi karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama yaitu Dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju karena para karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas karena karyawan dibebankan pekerjaan yang sangat berat sehingga efektifitas karyawan menjadi rendah.

Pada pernyataan kedua yaitu Pekerjaan yang dihasilkan memiliki dampak terhadap perusahaan dan pada pernyataan ini responden menyatakan tidak setuju karena pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tidak sesuai dengan standar kualitas kinerja yang baik sesuai SOP perusahaan. Sedangkan pada pernyataan ketiga yaitu Dapat melakukan pekerjaan lebih banyak dari pada yang menjadi tanggung jawab karyawan dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan menyatakan bahwa karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lebih banyak sesuai dengan yang dibebankan perusahaan karena beban pekerjaan yang diberikan sangat besar.

Untuk pernyataan keempat yaitu Jumlah pekerjaan yang banyak dapat cepat diselesaikan dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju karena menurut pendapat responden pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan cenderung sangat banyak sehingga membuat para

karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Sedangkan pada pernyataan kelima yaitu Memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan untuk pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan bahwa para karyawan cenderung lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pekerjaan cenderung diselesaikan dalam waktu yang lama.

Sedangkan pada pernyataan keenam yaitu Melakukan pekerjaan dengan waktu yang cepat dan cermat dan responden juga menyatakan tidak setuju karena dalam bekerja sehari-hari karyawan tidak bekerja secara cepat dan cermat. Untuk pernyataan ketujuh yaitu Dapat bekerja dengan fasilitas kerja yang terbatas dan pada pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa dengan fasilitas yang terbatas karyawan dapat melakukan pekerjaannya karena karyawan merasa kesulitan melakukan pekerjaan dengan sarana yang terbatas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Komunikasi Organisasi, Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Artinya variabel independen yang terdiri atas Komunikasi Organisasi, Pembagian Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Efektifitas Kerja

- karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir.
2. Adanya pengaruh secara parsial variabel Komunikasi Organisasi, Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir. Artinya variabel independen yang terdiri atas variabel Komunikasi Organisasi, Pembagian Kerja masing-masing mempengaruhi Efektifitas Kerja karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir.
 3. Adapun variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap Efektifitas Kerja karyawan PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir adalah variabel pembagian kerja (X2) apabila setiap karyawan memiliki pembagian kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan efektifitas kerja dalam bekerja sehari-hari pada perusahaan.

Saran

1. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajer PT. Daya Guna Sejahtera Kabupaten Rokan Hilir meningkatkan variabel komunikasi organisasi yaitu dengan cara dengan cara perusahaan dapat memberikan pesan yang bermanfaat untuk kemajuan karyawan dalam bekerja, Komunikasi yang dilakukan manajemen perusahaan mudah dipahami oleh karyawan, Perusahaan terbuka terhadap karyawan masalah internal dan eksternal perusahaan, Karyawan selalu dikomunikasikan tentang

perubahan di perusahaan, Karyawan mengetahui dengan baik masalah seputar perusahaan, Perusahaan menjalin kerjasama dengan koordinasi yang baik melalui komunikasi bersama karyawan, Karyawan bekerja sama secara terstruktur dan komunikasi yang lancar, Karyawan saling berkoordinasi dengan divisi lain. Dengan meningkatkan Komunikasi Organisasi yang baik terhadap karyawan maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan efektifitas kerja.

2. Sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen perusahaan menerapkan sistem pembagian kerja yang baik bagi para karyawannya yaitu dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan karyawan, selain itu memberikan pengarahan secara langsung kepada pihak karyawan agar karyawan memahami pekerjaan yang telah diberikan untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan.
3. Efektifitas Kerja karyawan masih tergolong rendah dan sebaiknya pihak pimpinan dan manajemen perusahaan meningkatkan efektifitas kerja dengan dengan memberikan pelatihan kepada para karyawan secara berkala agar para karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memiliki dampak terhadap perusahaan, Jumlah pekerjaan yang banyak dapat cepat diselesaikan, Memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, Mencapai target pekerjaan yang

diberikan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang perusahaan buat dan apabila karyawan memiliki efektifitas kerja yang tinggi maka karyawan

dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu .2007. *Organisasi dan Motivasi*, cetakan kesepuluh. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian, Sondang .2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemirat, Soleh & Ardianto, Elvinaro .2005. *Dasar-Dasar Public Relations*, Bandung: Rosdakarya
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers: Jakarta.