PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KRAKATAU KORAL LESTARI JAKARTA BARAT

SKRIPSI

ANDI NURFAISYAH
2022090003

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN BISNIS
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKAJENE KEPULAUAN
2024

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KRAKATAU KORAL LESTARI JAKARTA BARAT

SKRIPSI

Oleh :

ANDI NUR FAISYAH
20220900003

Skripsi ini sebagai Syarat untuk Menyelesaikan Studi pada
Program Studi Administrasi Bisnis Internasional Jurusan Bisnis
Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Warnika Febri Astanty, S.E., M.Si	**Ifadhila, M.M**
NIP197602052008122002	NIP 199403062022032018

Mengetahui

Direktur,	Ketua Jurusan,
Dr. Ir. Darmawan, M.P	**Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi., M.Si**
NIP 196702021998031002	NIP 197206202002121001

Tanggal Lulus : 11 Juli 2024

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul	: Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Koral Lestari Jakarta Barat
Nama	: Andi Nurfaisyah
NIM	: **2022090003**
Program Studi	: Administrasi Bisnis Internasional
Jurusan	: Bisnis

Menyetujui, Tim Penguji :

1. Warnika Febri Astanty, S.E., M.Si (.....)
2. Ifadhila, M.M (.....)
3. Dr. Arifah, S.P., M.Env.Sc (.....)
4. Yunarti, S.P., M.Si (.....)

Mengetahui :
Ketua Program Studi,

Wiwiek Hidayati, S.E, M.Si
NIP 197805162003122002

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Koral Lestari Jakarta Barat tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkep, 2 Mei 2024
Yang menyatakan,

Andi Nurfaisyah

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, zat yang maha Syukur yang telah memberikan beribu-ribu nikmat yang tidak terukur. Nikmat iman, nikmat islam sampai nikmat sehat *wal afiat* sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Koral Lestari Jakarta Barat". Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, para sahabat serta para pengikut beliau.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Andi Tandang S.Pd dan Ibunda Andi Sunarti serta seluruh keluarga atas motivasi, dorongan dan doa yang tiada hentinya agar selalu diberikan kemudahan dan kelancaran sampai saat ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang selalu mengarahkan penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Darmawan, M.P, selaku Direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan.
2. Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi., M.Si, selaku Ketua Jurusan Bisnis
3. Wiwiek Hidayati, S.E., M.Si, selaku Ketua Program studi Administrasi Bisnis Internasional.
4. Warnika Febri Astanty, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ifadhila, M.M selaku Pembimbing II.
5. Dr. Arifah, S.P., M.Env.Sc selaku Penguji I dan Yunarti, S.P., M.Si selaku Penguji II.
6. Pembimbing Lapangan di PT Krakatau Koral Lestari, Bapak/Ibu dan seluruh *staff* perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan.

7. Seluruh teman-teman angkatan 33 yang telah berjuang bersama- sama menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Dan semua pihak yang telah memberikan banyak bantuan secara langsung maupun tidak langsung

Demi kesempurnaan skripsi ini masih banyak yang harus diperbaiki, maka dari itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dan semoga bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan dan semoga penelitian ini dapat dijadikan tindak lanjut dan bermanfaat bagi para pembaca serta pihak-pihak lain yang berkepentingan. Akhirnya penulis memohon kehadirat Allah SWT agar selalu senantiasa melimpahkan Rahmat dan HidayahNya kepada kita semua, Amin.

Pangkep, 2 Mei 2024
Penulis,

Andi Nurfaisyah

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL ..... **i**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI ..... **iii**

PERNYATAAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**

ABSTRAK ..... **xiii**

ABSTRACT ..... **xiv**

I. PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 2

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Manfaat Penelitian 3

1.5 Hipotesis 3

II. TINJAUAN PUSTAKA **5**

2.1 Landasan Teori 5

2.2 Penelitian Terdahulu 11

2.3 Analisis Regresi Berganda 13

2.4 Kerangka Konseptual 13

III. METODE PENELITIAN **15**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 15

3.2 Populasi dan Sampel 15

3.3 Jenis dan Sumber Data 16

3.4 Teknik Pengumpulan Data....16
3.5 Skala Pengukuran Data....17
3.6 Uji Pendahuluan....18
3.7 Analisis Data....19
3.8 Definisi Operasional....21
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN....23
4.1 Gambaran Umum Perusahaan....23
A. Sejarah PT Krakatau Koral Lestari....23
B. Visi Dan Misi Perusahaan....23
C. Struktur Perusahaan....24
4.2 Karakteristik Responden....27
A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....27
B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia....27
C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....28
4.3 Deskripsi Data atas Variabel Penelitian....28
A. Deskripsi Variabel Pembagian Kerja (X1)....29
B. Deskripsi Variabel Wewenang Karyawan (X2)....30
C. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)....31
4.4 Uji Kualitas Data....32
A. Uji Validitas....32
B. Uji Reliabilitas....35
4.5 Uji Asumsi Klasik....35
A. Uji Normalitas....36
B. Uji Multikolinearitas....37
C. Uji Heteroskedastisitas....37
4.6 Analisis Data....38
A. Analisis Regresi Linier Berganda....38
B. Analisis Koefisien Korelasi (R)....40
C. Analisis Koefisien Determinasi (R2)....40

D. Uji Hipotesis 41

4.7 Pembahasan hasil Penelitian.....44

A. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 44

B. Pengaruh Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan..... 45

C. Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan 46

V. KESIMPULAN DAN SARAN 48

5.1 Kesimpulan 48

5.2 Saran 48

DAFTAR PUSTAKA 50

LAMPIRAN.....52

RIWAYAT HIDUP PENULIS.....86

DAFTAR TABEL

No		Hal
2. 1	Penelitian Terdahulu	11
4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	27
4. 3	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	28
4. 4	Deskripsi Variabel Pembagian Kerja	29
4. 5	Deskripsi Variabel Wewenang Karyawan	30
4. 6	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	31
4. 7	Uji Validitas Pembagian Kerja	33
4. 8	Uji Validitas Wewenang Karyawan	33
4. 9	Uji Validitas Kinerja Karyawan	34
4. 10	Uji Reliabilitas	35
4. 11	Uji Normalitas	36
4. 12	Uji Multikolinearitas	37
4. 13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	39
4. 14	Hasil Analisis Korelasi	42
4. 15	Hasil Koefisien Determinasi	43
4. 16	Hasil Uji Parsial (Uji T)	42
4. 17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	43
4. 18	Pengujian T	43
4. 19	Pengujian F	43

DAFTAR GAMBAR

No		Hal
2. 1	Kerangka Konseptual	10
4. 1	Struktur organisasi	23
4. 2	PP Plot Uji normalitas	38
4. 3	Uji heteroskedastisitas	40

DAFTAR LAMPIRAN

No		Hal
1	Kuesioner Penelitian	55
2	Tabulasi Kuesioner.....	62
3	Uji Validitas	67
4	Uji Reliabilitas.....	85
5	Uji Asumsi Klasik	84
6	Analisis Regresi Berganda	85
7	Uji Hipotesis.....	85

ABSTRAK

ANDI NURFAISYAH, 2022090003, Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Koral Lestari Jakarta Barat. Yang dibimbing oleh Warnika Febri Astanty dan Ifadhila.

Setiap perusahaan berusaha keras untuk mencapai tujuannya dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah pembagian kerja dan penetapan wewenang yang efektif. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana tugas-tugas dibagi dan bagaimana wewenang diberikan. Dengan mengelola kedua variable ini secara optimal, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan secara keseluruhan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan pengambilan sampel secara keseluruhan 20 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji t pembagian kerja dengan hasil t hitung 5.613 > t tabel 2.109 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Hal ini mengidikasikan bahwa pembagian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan uji t wewenang karyawan dengan hasil t hitung 3.881 > t tabel 2.109 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05 berarti wewenang karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan uji simultan f didapatkan nilai f hitung 23.973 > f tabel 3.59 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05.

Kata Kunci: *Pembagian Kerja, Wewenang Karyawan, Kinerja Karyawan*



ABSTRACT

ANDI NURFAISYAH, 2022090003, *The Effect of Division of Labor and Employee Authority on Employee Performance at PT Krakatau Koral Lestari, West Jakarta. By* Warnika Febri Astanty *and* Ifadhila.

Every company strives to achieve its goals by maximizing employee performance. One of the key factors in achieving this goal is effective division of labor and assignment of authority. Employee performance is greatly influenced by how tasks are divided and how authority is given. By managing these two variables optimally, companies can improve the quality of employee work and overall accelerate the achievement of company goals. The purpose of this study was to determine the effect of division of labor and employee authority on employee performance at PT Krakatau Koral Lestari West Jakarta. The method used in this study was multiple regression analysis with a total sample of 20 respondents. The results of this study indicate that the variables of division of labor and employee authority have a partial effect on employee performance with a t-test value of division of labor with a calculated t result of 5.613> t table 2.109 and a significant value of 0.000 <0.05. This indicates that division of labor has a partial effect on employee performance, while the t-test of employee authority with a calculated t result of 3.881> t table 2.109 and a significant value of 0.001 <0.05 means that employee authority has a partial effect on employee performance. In addition, the division of work and employee authority have a simultaneous effect on employee performance. With the simultaneous f test, the calculated f value is 23.973 > f table 3.59 and the significant value was 0.000 < 0.05.

Keywords: Division of Labor, Employee Authority, Employee



I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Saat ini zaman berkembang dengan sangat pesat sehingga persaingan dalam perekonomian global yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai peran yang tepat dalam meningkatkan kinerja bisnis. Selain itu, kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan. Setiap perusahaan akan terus berupaya untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawannya (Hamali 2016). Perusahaan harus meningkatkan kinerja pekerja untuk menciptakan bisnis yang dapat terlibat dalam perdagangan yang kompetitif. Kemampuan perusahaan untuk sukses dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang merupakan salah satu dari beberapa komponen yang ada pada setiap tahap perencanaan dan evaluasi yang mampu menerapkan lebih baik sumber daya yang dimiliki perusahaan. Akbar Wahbi *et al.* (2023) menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang menghasilkan kinerja baik didukung oleh manajemen yang memotivasi berupa kejelasan tugas, lingkungan kerja memadai, selain memiliki kompetensi, kemampuan, disiplin, komitmen dan etos kerja untuk mewujudkan visi organisasi.

Dalam melaksanakan tanggung jawab utama perusahaan dengan baik, seperti pembagian tugas dan wewenang karyawan, perusahaan membutuhkan individu atau anggota dengan kualitas kerja yang kuat. Tercapainya kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut. Dalam manajemen yang baik harus ada pembagian kerja yang tepat, pendelegasian wewenang yang tegas serta hasil kinerja karyawan yang baik agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Selain itu, menurut Tewal *et al.* (2017) proses manajemen yang baik dapat merangsang pegawai bekerja secara baik guna mewujudkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pembagian kerja merupakan proses mengalokasikan tugas dan tanggung jawab tertentu kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi

Akbar Wahbi *et al.* (2023) mengemukakan bahwa: "Adanya pembagian kerja yang baik sesuai wewenangnya pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang efektif bagi perusahaan".

Wewenang karyawan merujuk pada hak atau kekuasaan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi untuk membuat keputusan, mengambil tindakan, dan menjalankan tugas-tugas tertentu. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa wewenang (*authority*) merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/atau aktivitas dalam suatu perusahaan. Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan pembagian kerja pendelegasian wewenang kepada karyawan akan menciptakan konflik didalam perusahaan yang akan mengakibatkan kemacetan dalam operasional pekerjaan dalam perusahaan, serta akan berdampak pada kerugian perusahaan. Akbar Wahbi *et al*., (2023) menyatakan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja dan wewenang dalam bekerja. Sementara itu, penelitian Rohyani & Yulianti (2021) menemukan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu pembagian kerja dan variabel motivasi kerja sedangkan insentif menjadi variabel berpengaruh paling kecil.

Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki termasuk juga PT Krakatau Koral Lestari agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. PT Krakatau Koral Lestari menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik sesuai dengan pembagian kerja dan wewenang karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik meneliti masalah tersebut pada PT Krakatau Koral Lestari dengan judul "Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Koral Lestari Jakarta Barat".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pembagian kerja dan wewenang

karyawan. Untuk menjawab masalah utama tersebut adapun beberapa pertanyaan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari?
2. Apakah wewenang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari?
3. Apakah pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian pada skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Koral Lestari

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Program Studi

Bagi Program Studi diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang berguna bagi mahasiswa/i dalam melakukan penelitian dengan objek maupun masalah yang sama dan mengembangkan di masa yang akan datang atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti sebagai bahan untuk melatih, meningkatkan dan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses perkuliahan di Administrasi Bisnis Internasional. Khususnya terkait permasalahan dalam dunia bisnis.

1.5 Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan digabungkan menjadi hipotesis penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013).

H0 : Pembagian kerja dan wewenang karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 : Pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Pembagian kerja

1. Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah pembagian atau pengelompokan yang mengacu pada kegiatan dan tugas atau pengembangan yang dilaksanakan oleh organisasi tertentu dan mempunyai kaitan yang jelas. Menurut Smith (2007) pembagian kerja adalah praktik membagi pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan lebih spesifik yang dilakukan oleh individu-individu yang berbeda. Adam Smith percaya bahwa pembagian kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja dalam suatu sistem ekonomi. Kemudian dia mengamati bahwa semakin seseorang terlatih dan terbiasa dalam melakukan tugas-tugas tertentu, semakin efisien mereka dalam melakukannya.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015) pembagian kerja adalah hasil dari analisis pekerjaan sebagai serangkaian kegiatan atau proses untuk mengumpulkan dan memproses informasi tentang pekerjaan. Disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pembagian kerja adalah suatu kebijakan organisasi untuk melakukan pemerataan pekerjaan dengan cara membagi kepada seluruh individu dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016), antara lain menyatakan bahwa pembagian kerja terdiri dari informasi tertulis yang menggambarkan tugas dan komitmen, kondisi kerja, hubungan kerja, dan karakteristik pekerjaan pada posisi tertentu dalam suatu organisasi.

2. Indikator Pembagian Kerja

Menurut Nitisemito (2015) untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a) Penempatan karyawan.

Penempatan karyawan berarti bahwa setiap karyawan telah ditempatkan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan pelatihan mereka, karena

ketidakakuratan dalam menentukan posisi karyawan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang lancar dan tidak maksimal.

b) Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas kerja yang dilakukan oleh unit organisasi tertentu atau karyawan dan bertanggung jawab untuk ini. Beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan harus didistribusikan secara merata untuk menghindari terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan bagi seorang karyawan. Namun, bahkan beban kerja ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan harus memiliki beban kerja yang sama.

c) Spesialisasi

Spesialisasi adalah pembagian kerja berdasarkan keahlian atau keterampilan khusus (Sutarto, 2012). Diperlukan spesialisasi kejuruan di setiap organisasi, karena tidak semua profesi membutuhkan keahlian dan tidak semua orang memiliki keahlian yang sama, karena masing-masing memiliki kekuatan dan keterbatasannya sendiri. Pelatihan spesialis diperlukan agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilakukan dengan benar.

3. Manfaat Pembagian Kerja

Menurut Rivai (2015) manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan:

a) Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*Job Summary and duties*)
b) Situasi dan kondisi kerja (*working condition*)
c) Persetujuan *(Approvals*)

Menurut Siswanto H.B. (2006) manfaat pembagian kerja adalah :

a) Apabila suatu pekerjaan terdiri atas sedikit tugas, manajemen mudah memberikan pelatihan penggantinya bagi bawahan yang diberhentikan, dimutasi atau mangkir.
b) Apabila suatu pekerjaan hanya memerlukan tugas yang sedikit jumlahnya, bawahan dapat menjadi ahli dalam melaksanakan tugas tersebut.

4. Pentingnya Pembagian Kerja

Menurut Wursanto Ig. (2005) pembagian tugas adalah hal yang sangat penting karena :

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

5. Faktor Penentu Pembagian Kerja

Faktor penentu dan hasil dalam mengadakan pembagian kerja menurut George R. Terry (2005) adalah sebagai berikut :

a) Membantu mengkoordinasikan, menugaskan kerja pada unit kerja siapa yang paling mampu melakukan tugas tersebut Sederhanakan koordinasi. Unit kerja terpisah dan unit yang tidak memerlukan koordinasi yang erat bisa jadi di bagian yang sama.
b) Memudahkan pengawasan, dapat menunjuk orang yang berkompeten dengan menunjuk anggota yang berwenang dalam setiap unit organisasi. Dengan cara ini, sebuah unit bisa menjadi ditempatkan dalam organisasi secara keseluruhan, meskipun tampaknya tidak logis.
c) Manfaat peminatan, pemusatan kegiatan membantu seseorang menjadi ahli dalam bidangnya menjadi ahli dalam kegiatan tertentu, tapi ini Seperti disebutkan diatas, spesialisasi ini tidak seharusnya terlalu jauh.
d) Menghemat biaya dengan selalu memperhitungkannya struktur organisasi. Jumlah unit yang terbentuk berkembang secara langsung dengan biaya yang sering terjadi pembentukan unit-unit baru dan penambahan tenaga kerja tanpa mempelajari masalah pembiayaan.
e) Menekankan pada hubungan antar manusianya, sebagai ulasan dapat dikemukakan lagi, bahwa di dalam pengorganisasian supaya efektif harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan

materialistis yang tidak memperlihatkan faktor tersebut lama kelamaan tidak akan sukses.

B. Wewenang Karyawan

1. Pengertian Wewenang Karyawan

Menurut Wursanto (2003) wewenang adalah hak seseorang mempunyai hak untuk memerintahkan orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Wewenang juga dapat digunakan untuk memerintahkan atau melarang orang lain menggunakan sarana, alat, dan fasilitas yang tersedia pada dirinya. Menurut Hasibuan (2016), wewenang *(delegation of authority)* adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya atas nama delegator.

Sedangkan menurut Daft (2006), wewenang karyawan merupakan hak yang formal dan sah untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diharapkan organisasi. Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang.

2. Indikator Wewenang Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), indikator wewenang yaitu tugas, kekuasaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. Sedangkan kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Tanggung jawab adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Pemanfaatan waktu adalah memanfaatkan waktu seefisiensi mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktivitas dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

3. Jenis-Jenis Wewenang

Menurut Hasibuan (2016) jenis-jenis wewenang yaitu :

a) *Line Authority* (Wewenang Lini)

Wewenang lini terjadi bila terdapat hubungan wewenang langsung antara atasan dan bawahan, yang berarti tiap manajer melaksanakan wewenang yang utuh kepada seluruh bawahannya.

b) *Staff Authority* (Wewenang Staf)

Biasanya staf mempunyai hak untuk memberikan saran usulan dan pendapat pada para manager lini, dimana manajer lini adalah orang orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi.

c) *Functional Authority* (Wewenang Fungsional)

Hak yang didelegasikan kepada seorang individu atau departemen untuk mengontrol aktivitas yang spesifik yang dilakukan oleh karyawan dimanapun aktivitas itu berada dalam organisasi (dalam departemen lain).

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja karyawan merupakan penjabaran kinerja yang mengacu pada hasil seorang pekerja, prosedur manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Output dari pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan harus dapat diukur dan mampu menghasilkan bukti nyata dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Anugrah & Abdurrahman, (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pengertian di atas dapat dikatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan hasil kerja tersebut dapat diukur.

Wibowo (2010) menyatakan kinerja adalah kemampuan melaksanakan tugas dan hasil yang diperoleh dari tugas tersebut. Namun jika kinerja pegawai atau anggotanya tidak sesuai yang seharusnya, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Mangkunegara (2011) kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan bimbingan dan dukungan yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja karyawan tergambar melalui tampilan dalam bekerja, daya tanggap atas permasalahan, kuantitas yang dicapai serta

kualitas hasil kerja. Kumulasi kinerja individu tergambar melalui kinerja kelompok dalam suatu bagian dan akhirnya menggambarkan kinerja organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja menurut Robert L Mathis (2006), adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas Hasil

Kuantitas hasil merupakan pemenuhan target dan penyelesaian pekerjaan dengan efisien

b) Kualitas Hasil

Kualitas hasil melakukan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan pemanfaatan waktu dan penyelesaian pekerjaan dengan efektif

d) Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan membina hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja agar dapat mengoptimalkan hasil kerja.

3. Aspek Kinerja

Sutrisno (2007) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu :

a) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
c) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
d) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi menurut Duha (2014), yaitu :

a) Proses penyaluran wewenang (tanggung jawab)
   Adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan kepada bawahan yang memutuskan untuk melakukan beberapa hal dalam organisasi.
b) Hubungan positif yang kuat
   Kesalahpahaman, perdebatan, konflik sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi.
c) Pembagian kerja dalam menguasai materi kerja
   Merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan agar tugas yang diberikan sesuai dengan porsi pekerjaan yang sudah dikuasai karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu penulis gunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Judul	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado. (Hartono & Rotinsulu, 2015)	Metode kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado secara parsial.
2	Pengaruh Wewenang Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara	Metode kuantitatif	Variabel wewenang kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama / Judul	Metode	Hasil
	III Medan (Aspan, 2020)		
3.	Analisis Pengaruh Pembagian Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen (Rohyani & Yulianti, 2021)	Metode kuantitatif	Pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja, variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel motivasi kerja, variabel yang berpengaruh kedua yaitu pembagian kerja dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel insentif.
4	Kinerja Pegawai Berdasarkan pendelegasian Wewenang Dan Komunikasi Serta Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Gayatri, 2022)	Metode kuantitatif	Pendelegasian wewenang, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Akbar Wahbi *et al*., 2023)	Metode kuantitatif	Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pembagian tugas, iklim kerja disertai pemberian TPP yang adil maka semakin tinggi pula kinerja pegawai

No	Nama / Judul	Metode	Hasil
6	Effect Of Entrepreneurial Leadership On Employee Creativity: Evidence From Chinese Hospitality And Tourism Firms (Hou *et al.,* 2023)	Metode kuantitatif	Kepemimpinan wirausaha terhadap kreativitas karyawan melalui tindakan permukaan proksimal dan aliran terkait pekerjaan distal adalah positif secara signifikan

2.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018) regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel yaitu pembagian kerja (X1), wewenang karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$\mathbf{Y= a+b1x1+b2x2+e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Parameter (koefisien regresi)

X1= Pembagian Kerja

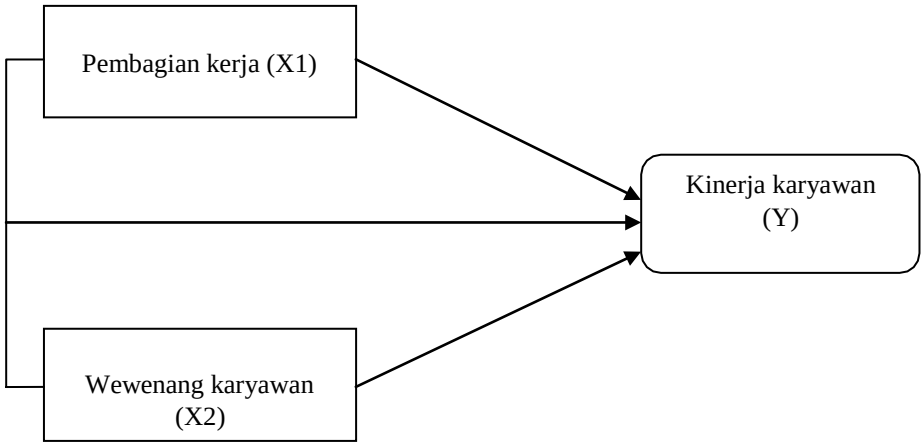
X2= Wewenang Karyawan

e = Error

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji Sugiyono

(2013). Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pembagian tugas dan wewenang karyawan terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual