

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Analisis Pekerjaan

Menurut **Riva'i (2004 : 107)** menjelaskan bahwa analisis pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses disiapkan, termasuk di dalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi dan pengendalian, dan organisasi atau perusahaannya.

Sedangkan menurut **Bambang (2006 : 90)** menjelaskan bahwa analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas-aktivitas kerja pokok di dalam sebuah posisi serta kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan, serta sifat-sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitasnya.

Menurut pendapat lain disebutkan bahwa analisis pekerjaan aKegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

Pengumpulan, penilaian dan penyusunan informasi secara sistematis mengenai tugas-tugas dalam perusahaan, yang biasanya dilakukan oleh seorang ahli. Informasi yang dikumpulkan secara lebih rinci meliputi tugas, tanggung jawab, kemampuan manusia dan standar kinerja (**Edwin, 2004 : 50**).

Proses, dalam hal ini departemen SDM meninjau ulang posisi isi tugas. Analisis ini terjadi sebelum penialian pekerjaan klasifikasi ulang, perekrutan untuk posisi baru pada kesempatan lain jika dibutuhkan.

Usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dalam jabatan tersebut. Jabatan selalu melekat dengan orang yang melakukannya, persyaratan yang diperlukan untuk melakukan tugas tersebut dan kondisi lingkungan di mana pekerjaan tersebut dilakukan.

Analisis pekerjaan adalah studi sistematika suatu pekerjaan dari organisasi untuk memperoleh informasi guna menentukan faktor yang dapat dikompensasikan dari suatu pekerjaan (**James, 2007 : 38**).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan adalah suatu proses sistimatis untuk mengumpulkan informasi atas aspek penting yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Analisis pekerjaan sangat erat kaitannya dengan pengumpulan informasi analisis pekerjaan karyawan. Adapun tujuan dari pengumpulan informasi analisis pekerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Sistem informasi SDM berperan sangat signifikan dalam analisis pekerjaan.
- b. Memiliki sistem informasi SDM dalam suatu badan usaha atau organisasi adalah tantangan yang harus dapat dipahami.
- c. Identifikasi pekerjaan, penyusunan kuesioner dan pengumpulan informasi adalah hal penting dalam menyusun analisis pekerjaan.

- d. Identifikasi pekerjaan, adalah langkah penelitian untuk mengetahui sumber informasi tentang berbagai pekerjaan tertentu (latar belakang pendidikan, standar gaji dan struktur jabatan).
- e. Penyusunan kuesioner, seorang analis pekerjaan yang handal dan berkualitas pada dasarnya memiliki tanggung jawab yang tinggi dan telah terbiasa bekerja dengan jadwal yang ketat dan terencana.
- f. Sebelum mengumpulkan informasi, perlu ada penjelasan pada karyawan yang akan melakukan analisis pekerjaan, agar informasi dapat diperoleh lengkap dan baik.
- g. Setiap karyawan perlu memahami betul maksud dan tujuan pengumpulan informasi analisis pekerjaan
- h. Keberhasilan karyawan dalam melakukan analisis pekerjaan ini tidak terlepas dari peran aktif dari penyelia atau atasan langsung dari karyawan tersebut.

Sedangkan kegunaan dari informasi analisis pekerjaan menurut **Riva'i**

(2004 : 108) adalah dipengaruhi 5 faktor, yaitu sebagai berikut :

- a. Perencanaan dan pengadaan Sumber Daya Manusia.
- b. Rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Manusia.
- c. Orientasi, penempatan, pelatihan dan pengembangan karir, promosi.
- d. Pengaturan kompensasi, imbalan atau *reward*
- e. Penilaian kinerja

B. Rancang Pekerjaan

Menurut **Riva'i (2004 : 136)** rancang pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan

pekerjaan lainnya di dalam perusahaan. Rancang pekerjaan menentukan bagaimana hubungan kerja pimpinan dengan karyawannya, dan hubungan di antara karyawan-karyawan itu sendiri.

Perencanaan kerja (*work design*) bertujuan untuk menentukan metode terbaik dalam melaksanakan operasi-operasi kerja yang diperlukan dalam sebuah perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Henry (2003 : 39)** aplikasi dari perencanaan kerja ini diantaranya ialah :

- a. Pengembangan tata cara kerja (*work methods*) yang lebih efektif dan efisien serta mengurangi kegiatan – kegiatan operasi yang tidak produktif dan terkait secara langsung dengan proses penambahan nilai dari produk yang sedang dikerjakan.
- b. Pengaturan kondisi dan lingkungan kerja yang lebih ergonomis sehingga dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi pekerja sebagai upaya untuk mempertahankan motivasi kerja yang dimilikinya.
- c. Pemanfaatan dan pendayagunaan seluruh input produksi yang ada secara maksimal, terutama pendayagunaan sumber daya manusia, dimana diperlukan analisa jabatan yang tepat dan akurat sehingga semua jabatan dipegang oleh orang yang memiliki kecakapan yang memadai.

Untuk melakukan proses perencanaan kerja tersebut, biasanya dilakukan melalui dua tahap, yaitu :

- a. Langkah studi dan analisa tata cara kerja (*methods study atau job design*).
- b. Langkah pengukuran kerja (*work measuremen atau time study*).

Pendayagunaan secara efektif tentang fungsi dan peranan manusia sebagai bagian dari sistem yang ada diperusahaan haruslah melalui pertimbangan perancangan kerja yang sesama. Dalam peranannya sebagai bagian dari proses pelaksana perusahaan, manusia umumnya akan bertanggung jawab terhadap 3 fungsi dasar, yaitu :

- a. Menerima data atau informasi mengenai apa yang harus dikerjakan atau perlu segera diambil tindakan, adapun data dan informasi tersebut diperoleh baik secara visual maupun audio atau pendengaran.
- b. Mengolah informasi, membentuk persepsi dan memberikan keputusan terhadap informasi yang telah diolah tadi.
- c. Melakukan tindakan (*action*) sesuai dengan keputusna yang telah diambil baik melalui aktivitas fisik maupun aktivitas mental.

Adapun tujuan dari rancang pekerjaan itu sendiri adalah :

- a. Untuk memperbaiki kesenjangan teknologi dan pertimbangan kemanusiaan dalam pemesanan untuk mempertinggi efisiensi organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Mempertinggi pekerjaan dengan cara menghitung berapa banyak tugas yang berarti dan penugasan (ekspansi vertikal) untuk membuat pekerjaan mendapatkan penghargaan atau kepuasan.

- c. Memberikan peluang kepada prestasi, penghargaan, perkembangan, pertanggungjawaban dan pendayagunaan karyawan.

Rancang pekerjaan sangat erat kaitannya dengan masalah pembagian tugas pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Menurut **Rivai (2004 : 108)** pembagian tugas pekerjaan itu sendiri terbagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut :

- a. Menyiapkan status karyawan
- b. Menunjukkan tentang apa yang dimaksud dengan penugasan dalam meminta pekerjaan.
- c. Menunjukkan tingkat relativitas kedudukan oleh pemilik dalam hirarki organisasional.
- d. Seksi identifikasi pekerjaan
- e. Lokasi kantor dan bagian pekerjaan
- f. Orang mengetahui laporan tentang permintaan pekerjaan
- g. Data tentang diskripsi pekerjaan yang sudah mengalami perubahan
- h. Daftar gaji atau nomor kode
- i. Nomor dari permintaan pekerjaan
- j. Nomor dari karyawan yang ada dalam departemen dimana lokasi pekerjaan tersebut berada.
- k. Penugasan pekerjaan atau fungsi esensial.
- l. Pernyataan tentang penugasan pekerjaan adalah :
- m. Pengadaan untuk pemesanan didasarkan pada indikasi bobot kepentingan, atau nilai, atau penugasan lain; bobot dari penugasan diukur dengan prosentase ketekunan melakukannya.
- n. Tekanan pertanggungjawaban penugasan diperlukan dan menghasilkan seorang ahli .
- o. Menunjukkan alat dan perlengkapan yang digunakan oleh pekerja untuk melaksanakan tugasnya.
- p. Dapat dilengkapi dengan daftar fungsi pelaksanaan pekerjaan yang esensial.
- q. Bagian spesifikasi pekerjaan
- r. Kualifikasi perorangan dan individu harus disesuaikan dengan tempat tugas dan pertanggungjawaban.

Penempatan keterampilan sesuai dengan keperluan pekerjaan:

- a. Pelatihan pendidikan, spesialisasi pelatihan, ciri perorangan atau kecakapan, ketrampilan interpersonal atau pembawaan kebiasaan spesifik dan ketrampilan manual.

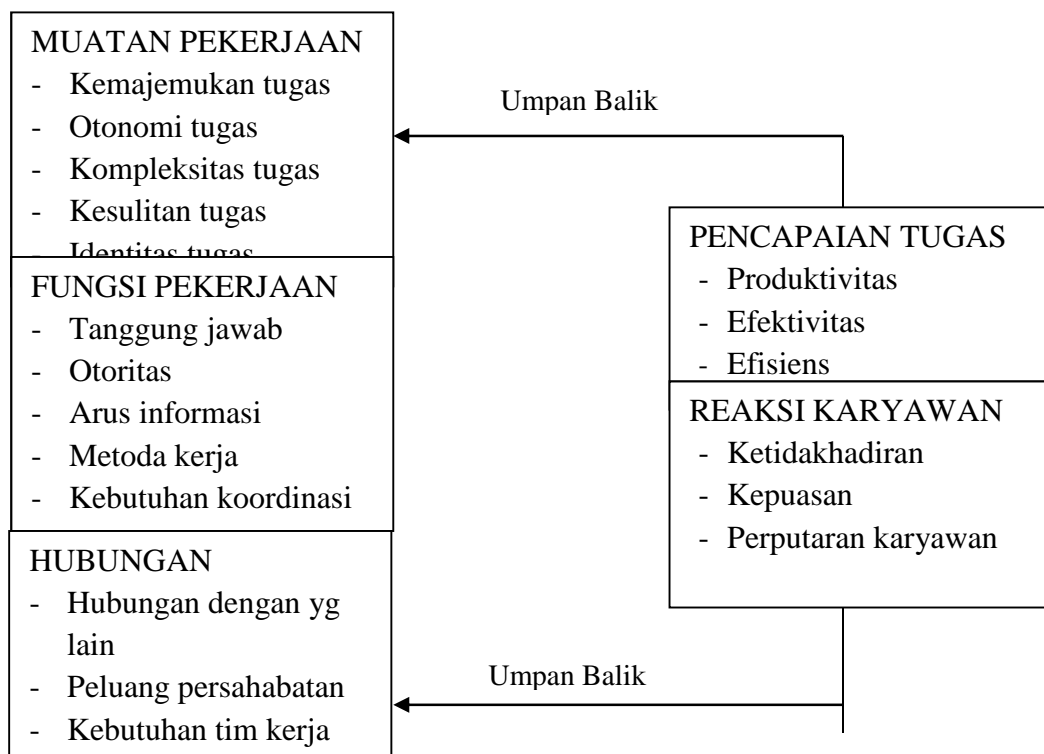
- b. Permintaan fisik pekerjaan seperti berjalan, berdiri, menjangkau, kemampuan mengangkat, berbicara, dan kondisi dan resiko dari lingkungan pekerjaan fisik.

Sedangkan menurut **Beckhard (2009 : 70)** masalah-masalah yang berhubungan dengan pembagian tugas kepada para karyawan adalah dipengaruhi oleh 4 (empat) hal, yaitu sebagai berikut :

- Penulisan yang kurang baik yang harus diberikan sedikit bimbingan untuk pegawai tetap.
- Karyawan tidak selalu memperbaharui semua penugasan pekerjaan atau perubahan yang spesifik.
- Karyawan melanggar hukum.
- Penurunan aktifitas organisasi.

Adapun kerangka acuan rancang pekerjaan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Acuan Rancang Pekerjaan



Sumber : Rivai (2004 : 109)

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rancang Pekerjaan

Menurut **Riva'i (2004 : 38)** faktor-faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

- 1) Organisasi
- 2) Lingkungan Kerja
- 3) Perilaku

Sedangkan menurut **Ahyari (2004 : 46)** faktor-faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan adalah dipengaruhi oleh 5 (lima) hal, yaitu sebagai berikut :

- a. Perkembangan tingkat kesulitan dan tanggapan dari pekerjaan.
- b. Memperbolehkan karyawan untuk lebih banyak mempunyai lebih banyak otoritas dan melaksanakan pemeriksaan hasil pekerjaan.
- c. Pelaksanaan pekerjaan perorangan senantiasa dilaporkan kepada karyawan.
- d. Penambahan tugas baru untuk pekerjaan yang memerlukan pelatihan dan pertumbuhan.
- e. Pemberian tugas khusus individu, demikian akan memungkinkan pada mereka untuk menjadi ahli.

Namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh **Riva'i (2004 : 38)**, hal ini dikarenakan oleh keterbatasan waktu, biaya dan tenaga.

D. Organisasi

Perkataan organisasi berasal dari istilah Yunani *organon* dan istilah Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Dalam literatur dewasa ini, arti organisasi beraneka ragam, tergantung dari sudut mana ahli yang bersangkutan melihatnya. Walaupun demikian, perbedaan arti tersebut dapat kita golongan ke dalam salah satu dari dua pendapat mengenai organisasi tersebut.

Menurut **Robert (2003 : 27)**, Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari sekelompok individu yang melalui suatu hierarki sistematis dalam pembagian kerja, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara struktural dan sistematis.

Menurut **Stoner (2006 : 56)** organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan orang-orang yang ada dibawah pengawasan dan pengarahan atasan untuk mengejar tujuan bersama.

Sedangkan menurut **Robbins (2003 : 77)** organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi dan bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

James (2007 : 39) mendefinisikan organisasi sebagai perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah syarat-syarat tertentu yang harus terpenuhi dalam sebuah organisasi :

- a. Adanya struktur atau jenjang jabatan, kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi memiliki perbedaan posisi yang jelas, seperti pimpinan, staf pimpinan dan karyawan.
- b. Dalam sebuah organisasi, ada pembagian kerja. Artinya, setiap individu dalam institusi, baik yang sifatnya komersial maupun sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Secara umum, organisasi juga dapat diartikan sebagai wadah tempat orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam hal memanfaatkan sumber daya materi maupun nonmateri sarana dan prasarana, dan data yang digunakan secara efisien serta efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Rogger (2003 : 39)** organisasi harus memiliki tiga unsur dasar, yaitu :

- a. Orang-orang (sekumpulan orang),
- b. Kerjasama,
- c. Tujuan yang ingin dicapai

Dengan demikian, organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

Seperti telah diuraikan di atas bahwa organisasi memiliki tiga unsur dasar, dan secara lebih rinci organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut **Rogger (2003 : 39) :**

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal dan saling mengenal
- b. Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan.
- c. Tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pikiran, tenaga, dan lain-lain
- d. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan.
- e. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan bentuk-bentuk organisasi menurut **Robbins (2003 : 77)** dapat dibedakan sebagai berikut :

- a. Bentuk organisasi garis
Organisasi garis adalah organisasi yang tertua dan paling sederhana, sering juga disebut bentuk organisasi militer karena digunakan pada zaman dahulu di kalangan militer. Ciri-ciri bentuk organisasi garis adalah organisasi masih kecil, jumlah karyawan sedikit dan saling kenal, serta spesialisasi kerja belum begitu tinggi.
- b. Bentuk organisasi fungsional
Organisasi fungsional hanya memiliki segelintir pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas sebab setiap atasan berwenang memberi komando kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.
- c. Bentuk organisasi garis dan staff
Bentuk organisasi ini pada umumnya dianut oleh organisasi besar, daerah kerjanya luas dan mempunyai bidang-bidang tugas yang beranekaragam serta rumit, serta jumlah karyawannya banyak. Pada bentuk organisasi garis dan staf, terdapat satu atau lebih tenaga staff. *Staff*, yaitu orang yang ahli dalam bidang tertentu yang tugasnya memberi nasihat dan saran.
- d. Bentuk organisasi fungsional dan staff
Bentuk organisasi staf dan fungsional merupakan kombinasi dari bentuk organisasi fungsional dan bentuk organisasi garis dan staf. Perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksi, dan menjelaskan, pembagian tugas dan tanggung jawab para anggota dalam sebuah organisasi.

E. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi rancangan pembagian pekerjaan, karena dengan lingkungan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan sesuai dengan pembagiannya. Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial- kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (**Komarudin, 2003: 142**).

Menurut **Sedarmayanti (2003:1)**, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembapan,. Ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (**Isyandi, 2004 : 134**).

Menurut **Edwin (2004 : 76)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain , yaitu:

a) Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gudang. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang datang dari karyawan.

c) Music

Music yang mengalun dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

d) Bau

Bau merupakan factor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan mempengaruhi terhadap apa hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

e) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

f) Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil. Penggunaan alat untuk keselamatan kerja merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibat keteledoran dalam bekerja.

g) Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

h) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan karyawan.

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. **(Sumarni, 2005 : 225).**

Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang kurang

baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

F. Perilaku

Menurut **Wawan (2010 : 59)**, perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan dan baik disadari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Seiring dengan tidak disadari bahwa interaksi itu sangat kompleks sehingga kadang- kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu. Karena itu amat penting untuk dapat menelaah alasan dibalik perilaku individu, selama ia mampu mengubah perilaku tersebut.

Jika dilihat dari segi biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme (makhluk hidup) yang bersangkutan. Dari sudut pandang biologis, semua makhluk hidup mulai dari tumbuhan, hewan, dan manusia berperilaku, karena mempunyai aktivitas masing – masing. Perilaku manusia adalah semua tindakan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati pihak luar.

Dilihat dari Segi Psikologis menurut **Skinner (2004 : 49)**, perilaku adalah suatu respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Secara lebih proposional perilaku dapat diartikan suatu respons organisme atau seseorang terhadap rangsangan (stimulus) dari luar subjek tersebut. Respon ini berbentuk 2 macam, yakni :

- a. Bentuk pasif, adalah respon internal yaitu terjadi didalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat terlihat oleh orang lain.
- b. Bentuk aktif, yaitu apabila perilaku itu jelas dapat diobservasi secara langsung. Perilaku sudah tampak dalam bentuk tindakan nyata makan disebut *overt behavior*.

Perilaku manusia sangat berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ditilik dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi affektifnya berbeda satu sama lain.

Menurut **Richard (2003 : 67)**, dasar-Dasar Perilaku Individu Perilaku individu/ manusia adalah suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Semua perilaku individu dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yaitu:

- a. Karakteristik biografis

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari:

- (1) Usia, Usia sangat mempengaruhi manusia berperilaku terutama dalam organisasi, semakin tua usianya maka perilaku/ produktifitas akan semakin berkurang.
- (2) Jenis kelamin, ada yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja dan perilakunya dalam

organisasi, dan ada juga yang mengatakan tidak ada perbedaan antara keduanya.

(3) Status perkawinan, Status perkawinan akan meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya karena nilai pekerjaannya lebih berharga dan penting karena bertanggung jawab pada keluarga, biasanya karyawan yang telah menikah lebih puas dengan pekerjaannya dibanding yang belum menikah.

(4) Masa kerja, Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman kerja yang lebih dari seseorang dibanding rekannya yang baru dan ini akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja.

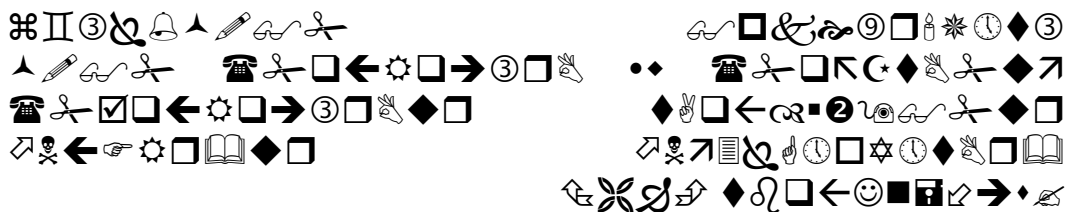
b. Kemampuan

Setiap manusia mempunyai kemampuan berfikir tapi kemampuan ini berbeda-beda ada yang lebih dan ada yang kurang. Seluruh kemampuan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua factor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

G. Pandangan Islam Tentang Rancang Pekerjaan

Dalam ajaran Islam setiap manusia adalah pemimpin dan pasti akan dimintai pertanggung jawabannya oleh Si Pemberi Amanah, yaitu Allah SWT. Merancang dan menganalisa dengan baik terhadap hasil kerja bawahan adalah tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan amanahnya sehingga hasil kerja semua team kerja dapat berjalan dengan baik. Didalam Islam juga telah dijelaskan secara gamblang tentang peran serta seorang atas yang baik dalam mengarahkan bawahannya.

Hal ini berarti seorang atasan sebagai pemegang amanat, baik dari Allah maupun dari manusia harus bertanggung jawab penuh terhadap amanah yang telah diberikan kepadanya dan tidak berkhianat, sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-qur'an surat Al-Anfal ayat 27 :



Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.*

Berdasarkan hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang atasan harus bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, termasuk dalam hal ini adalah memberikan menganalisa hasil kerja karyawan, merancang pekerjaan yang tepat untuk karyawan dan lain sebagainya.

H. Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Ihsan (2006), dengan judul penelitian:” Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan pada PT. Insan Utama Lestari di Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ternyata bahan lingkungan kerja dan perilaku berpengaruh positif dalam menunjang pembagian rancang pekerjaan pada PT. Insan Utama Lestari di Pekanbaru. Hal ini bisa dilihat dari besarnya pengaruh lingkungan kerja dan perilaku

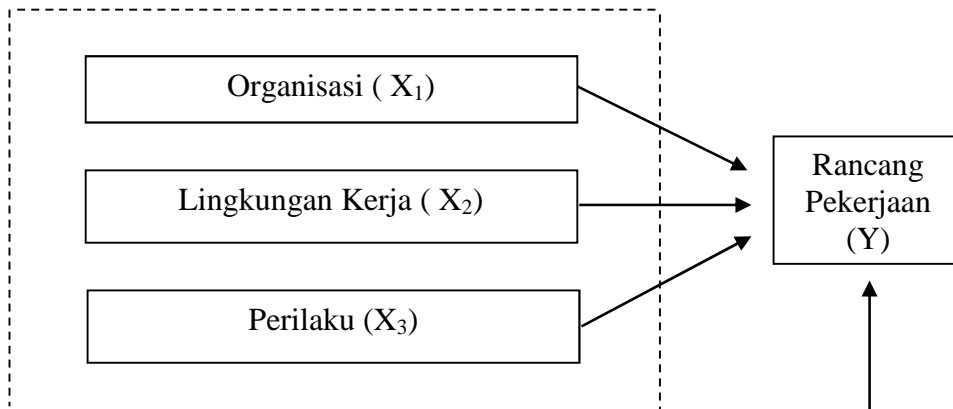
karyawan terhadap pembagian rancang pekerjaan karyawan sebesar 64,6 %.

2. Zahurin (2008), dengan judul penelitian: “Analisis rancang pekerjaan karyawan pada PT. Yuddys Perkasa Pekanbaru”. Berdasarkan uji hipotesis, ternyata faktor organisasi, lingkungan kerja dan perilaku berpengaruh positif terhadap pembagian rancang pekerjaan karyawan pada PT. Yuddys Perkasa Pekanbaru. Hal ini bisa dilihat dari hasil Uji Koefisien Determinasi sebesar 50,8 % terhadap pembagian rancang pekerjaan karyawan pada PT. Yuddys Perkasa Pekanbaru.
3. Nikensyah (2011), dengan judul penelitian: Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi pembagian rancang pekerjaan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak. Adapun jumlah variabel dalam penelitian ini berjumlah 4 variabel yaitu lingkungan kerja, perilaku, kompensasi dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja, perilaku, kompensasi dan organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 67,5% terhadap terhadap pembagian rancang pekerjaan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kee. Dayun Kab. Siak.

I. Kerangka Berpikir

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



Sumber : Riva'i (2004 : 38)

Menurut peneliti, salah satu aspek yang terpenting dalam pembagian rancang pekerjaan karyawan disebuah perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak dibidang jasa adalah lingkungan kerja. Hal ini disebabkan jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka sudah dipastikan aktifitas dan kinerja karyawan diperusahaan akan akan terhambat.

Namun demikian, faktor-faktor lain seperti keadaan organisasi dan perilaku para karyawan juga sangat berpengaruh terhadap pembagian rancang pekerjaan disebuah perusahaan. Secara umum pembagian rancang pekerjaan disebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu kedaan organisasi, lingkungan kerja dan perilaku karyawan itu sendiri.

J. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut: *Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan pada PT. PLN Persero Cabang Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh organisasi, lingkungan kerja dan perilaku.*

K. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rancang Pekerjaan (Y)
2. Organisasi (X_1)
3. Lingkungan Kerja (X_2)
4. Perilaku (X_3)

