

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Referensi Penelitian yang pertama yakni:

Isna Meranti, H. Jamhur Poti, dan Alfandri, 2018. Efektivitas kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil di provinsi kepulauan riau. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah melakukan pekerjaan kantor sebagaimana mestinya dan dapat dikategorikan efektif. Akan tetapi dalam lingkup disiplin pegawai masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai kesadaran mematuhi peraturan contohnya jam masuk kantor dan jam pulang kerja. Serta dalam pengembangan sumber daya manusia tidak ada pelatihan khusus untuk meningkatkan kualitas Pegawai dalam mengembangkan potensi diri.

2. Referensi penelitian yang kedua yakni:

Roli sambuardi, 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, kerja Tim, dan pelatihan terlaksana. Data yang dikumpulkan menggunakan observasi lapangan, wawancara terstruktur, kuesioner dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dengan menggunakan data sekunder dan data primer. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori yang dikembangkan oleh Richard M Steers mengenai Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerja, Prestasi Kerja, Karakteristik Lingkungan serta Kebijakan dan Praktek Manajemen, Hasil

penelitian mengenai “Efektivitas Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Karimun Marine Shipyard Karimun sudah dikatakan “Baik” atau “Setuju”, hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan produktivitas karyawan dengan memenuhi unsur ukuran organisasi, teknologi, hubungan dengan organisasi, stabilitas kerja, kemampuan, kejelasan peran, ekstrem/ketidakstabilan, interen/keamanan terhadap risiko, pemanfaatan atas sumber daya dan penciptaan lingkungan prestasi. Faktor pendukung yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam usaha meningkatkan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Karimun Marine Shipyard Karimun adalah, Ciri Organisasi, Ciri Lingkungan, Ciri Pekerja atau pegawai sementara yang menjadi faktor penghambat yaitu, Waktu, Tugas, Produktivitas, Motivasi, Evaluasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja, Perlengkapan dan Fasilitas.

3. Referensi penelitian yang ketiga yaitu:

Indra Sudarman, 2021. Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas kerja yang digunakan yaitu tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, semuanya berjalan dengan baik sesuai Standar Prosedur yang ditetapkan oleh Badan Pengawas Pemilihan umum Provinsi Sulawesi Selatan. Pelayanan Publik yang ada di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan

pula sudah bisa dikatakan efektif. Hal ini dilihat dari pelayanan yang diberikan bersifat terbuka dan tidak berbelit-belit kemudian pelayanan dapat diakses dengan mudah sehingga orang yang berkepentingan dapat dengan mudah menjangkau informasi atau memerlukan data-data yang ada di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Referensi Penelitian Yang ke empat:

Artikel ini menjelaskan efektivitas pengelolaan kinerja pegawai dan keberikatan pegawai berpengaruh penting dan khas terhadap kinerja pegawai yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan kinerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh langsung terhadap keberikatan pegawai, hal ini juga membuktikan bahwa keberikatan pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk menghasilkan tambahan kinerja pegawai, maka hal terbaik yang dapat dilakukan adalah dengan mengintegrasikan keberikatan pegawai ke dalam sistem pengelolaan kinerja di dalam organisasi. Pegawai yang berikat (engage) dengan pekerjaannya dan berkomitmen kepada organisasinya memberikan keunggulan kompetitif yang krusial kepada organisasi atau perusahaannya, termasuk produktivitas yang lebih tinggi dan keluar masuknya (turnover) pegawai yang lebih rendah. Pada akhirnya, sebuah pendekatan baru telah diperkenalkan untuk proses pengelolaan kinerja, yang mengikutsertakan keberikatan pegawai dan pemicu utama keberikatan pegawai pada masing-masing tahapan dalam pengelolaan kinerja.

5. Referensi Penelitian Ke Tiga:

Kecamatan ialah pembagian wilayah administratif Negara Indonesia, Kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecahkan kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Dalam kecamatan melakukan pelayanan publik yang merupakan salah satu tugas penting yang tidak bisa diabaikan oleh pemerintah daerah, karena jika komponen pelayanan mengalami stagnasi hampir dapat dipastikan semua sektor akan berdampak kemacetan. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan pusat bagi masyarakat sesuai dengan kewenangan yang diberi oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Efektivitas kinerja aparatur pemerintah merupakan faktor yang paling sering menentukan keberhasilan sebuah organisasi pemerintahan, dengan tujuan akhir melayani masyarakat dan bekerja secara optimal, demi terwujudnya pelayanan publik yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. di Kecamatan Batu Aji Batam terindikasi aparatur pemerintah dalam memberi pelayanan publik masih kurang. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis kualitas Pelayanan publik di Kantor Kecamatan Batu Aji Kota Batam. Dilihat dari beberapa indikator yang digunakan ialah pencapaian tujujn, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kepuasan kerja. Serta faktor yang memengaruhi yakni waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwasannya kualitas pelayanan Publik di Kecamatan Batu Aji Kota

Batam sangat baik, tetapi masih ada yang kurang yakni hal waktu terlesainya tugas.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Isna Meranti, H. Jamhur Poti, dan Alfandri, 2018.	Efektivitas kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil di provinsi kepulauan riau.	Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau sudah melakukan pekerjaan kantor sebagaimana mestinya dan dapat dikategorikan efektif. Akan tetapi dalam lingkup disiplin pegawai masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai kesadaran mematuhi peraturan contohnya jam masuk kantor dan jam pulang kerja. Serta dalam pengembangan sumber daya manusia tidak ada pelatihan khusus untuk meningkatkan kualitas Pegawai dalam mengembangkan potensi diri.
2	Roli sambuardi, 2021.	Efektivitas kerja dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja	Terdapat faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan

		Karyawan pada PT. Karimun Marine Shipyard Karimun.	pada PT. Karimun Marine Shipyard Karimun, seperti kurang produktifitas, kurang motivasi dalam bekerja, tidak ada evaluasi kerja, Kurang pengawasan, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta perlengkapan dan fasilitas yang tidak memadai.
3	Indra Sudarman, 2021.	Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.	Efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator efektivitas kerja yang digunakan yaitu tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas biaya, semuanya berjalan dengan baik sesuai Standar Prosedur yang ditetapkan oleh Badan Pengawas Pemilihan umum Provinsi Sulawesi Selatan. Pelayanan Publik yang ada di Badan Pengawas Pemilihan

			<p>Umum Provinsi Sulawesi Selatan pula sudah bisa dikatakan efektif. Hal ini dilihat dari pelayanan yang diberikan bersifat terbuka dan tidak berbelit-belit kemudian pelayanan dapat diakses dengan mudah sehingga orang yang berkepentingan dapat dengan mudah menjangkau informasi atau memerlukan data-data yang ada di Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan</p>
4	<p>Rianti Setyawasi & Haris Budiyono OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.11 no.1 2017 16</p>	<p>Efektivitas Pengelolaan Kinerja Pegawai dan Employee Engagement Dalam Hubungannya dengan Kinerja Pegawai.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan kinerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh langsung terhadap keberikatan pegawai, hal ini juga membuktikan bahwa keberikatan pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk menghasilkan tambahan kinerja</p>

			<p>pegawai, maka hal terbaik yang dapat dilakukan adalah dengan mengintegrasikan keberikatan pegawai ke dalam sistem pengelolaan kinerja di dalam organisasi. Pegawai yang berikat (engage) dengan pekerjaannya dan berkomitmen kepada organisasinya memberikan keunggulan kompetitif yang krusial kepada organisasi atau perusahaannya, termasuk produktivitas yang lebih tinggi dan keluar masuknya (turnover) pegawai yang lebih rendah.</p>
5	<p>Yuliana Maria, Batam, 2 Agustus 2022.</p>	<p>Efektivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Camat Batu Aji Kota Batam</p>	<p>Efektivitas kinerja aparatur pemerintah merupakan faktor yang paling sering menentukan keberhasilan sebuah organisasi pemerintahan, dengan tujuan akhir melayani masyarakat dan bekeerja secara optimal, demi terwujudnya</p>

			<p> pelayanan publik yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. di Kecamatan Batu Aji Batam terindikasi aparatur pemerintah dalam memberi pelayanan publik masih kurang. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis kualitas Pelayanan publik di Kantor Kecamatan Batu Aji Kota Batam. </p> <p> Dilihat dari beberapa indikator yang digunakan ialah pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kepuasan kerja. </p>
--	--	--	--

Sumber data: Olahan data Primer,2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan juga kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

a. Definisi kinerja menurut para ahli

Menurut Hasibuan (2001:34) dalam Tri Arga Putra (2018) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Sinambela, dkk (2012:194). Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Mathisdan Jackson (2012:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja menurut Harsuko (2011:194) dalam Mahendro Sumardjo, dkk (2018) adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (adibility), dan prestasi (accomplishment)

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti “Thing done” (suatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Simamora (2002:423) Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara

langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Sejalan dengan Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mendefinisikan Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan berdasarkan Pendapat Prawirosentono Kinerja adalah :

2.2.2 Aspek-aspek kinerja

Menurut Soeprahinto (1996: 6) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e. Kemampuan memecahkan persoalan.

2.2.3 Indikator kinerja

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut Hady Sutrisno (2009: 167), yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Disiplin
- f. Sikap

Sedangkan menurut Robbins (2006: 260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- b) Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- c) Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
- e) Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2002: 68) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

2.2.5 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan pencapaian tujuan atau waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan. Efektif adalah perbandingan antara input dan output dalam berbagai aktivitas kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan terpenuhi yang bisa dari beberapa banyaknya kuantitas dan kualitas hasil kerja, maupun batas waktu yang ditetapkan atau ditargetkan sebelumnya. Efektivitas juga merupakan suatu yang mampu mencapai hasil yang diinginkan. Efektivitas merupakan keadaan yang

berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemandirian, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang menyangkut tentang keberhasilan pekerjaan suatu organisasi.

a. Definisi efektivitas menurut para ahli

Efektivitas menurut Richard M. Steers (2016:138), Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan menghasilkan satu unit keluaran (output) . Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2001:7) dalam Tri Arga Putra (2018) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, jika sarana atau tujuan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka suatu pekerjaan dikatakan tidak efektif. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi program atau kegiatan, Menurut Mahmudi (2018:92) dalam Irma dkk (2017).

Menurut Mitra (2010:30) dalam Tri Arga Putra (2018) menyatakan bahwa efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar, selanjutnya mendefinisikan efektivitas adalah suatu kontinum

yang merentang dari efektif. Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas dimaksudkan batas-batas dari tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dapat merealisasikan tujuan dalam pencapaian hasil. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.6 Aspek – Aspek Efektivitas

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya Menurut Saleh (2010) dalam Muchlisin Riadi (2020:4).

- a. Keterlibatan (involvement) Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya.
- b. Konsistensi (consistency) Konsistensi merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan, nilai-nilai dan simbol-simbol yang dimengerti dan

dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan yang terkoordinas.

- c. Adaptasi (adaptability) Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

2.2.7 Indikator Efektivitas

Mengukuran efektivitas dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dari suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dikatakan sudah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Richard dan M Steers (2005:21) dalam Danisuhend (2016) alat ukur efektivitas kerja meliputi :

- a. Kemampuan menyesuaikan diri Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam mencapai tujuan.

- b. Prestasi Kerja Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.
- c. Kepuasan Kerja Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranannya atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi dimana mereka berada.
- d. Kualitas Kualitas dari jasa produk primer yang dihasilkan organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu.
- e. Penilaian Oleh Pihak Luar Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dimana organisasi ini berhubungan.

2.2.8 Faktor-faktor Pengaruh Utama Efektivitas

Dalam konsep efektivitas ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu efektivitas yaitu menurut Richard M. Steers (2005:209) antara lain :

- a. Ciri organisasi Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas, dengan berbagai cara. Meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi dan sentralisasi pengambilan keputusan.

- b. Ciri lingkungan Lingkungan luar juga dapat mempengaruhi efektivitas, bila lingkungan luar meliputi hukum, ekonomi, dan pasar dimana organisasi mendapatkan sumber daya dan mendistribusikan keluarannya.
- c. Ciri pekerja Faktor pengaruh penting pada efektivitas adalah para pekerja itu sendiri. Pada kenyataannya, para anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektifitas karena merekalah dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangai tercapainya tujuan organisasi.
- d. Kebijakan dan praktek manajemen Mekanisme ini meliputi penetapan tujuan, strategi dan pencarian sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.
- e. Penetapan tujuan strategi Penetapan tujuan meliputi identifikasi tuju organisasi yang berlaku umum dan penetapan bagaimana berbagai bagian, kelompok dan individu dalam organisasi.

2.2.9 Pengertian monitoring dan warning

Bagi masyarakat Indonesia, sistem peringatan dini dalam menghadapi bencana sangatlah penting, mengingat secara geologis dan klimatologis wilayah Indonesia termasuk daerah rawan bencana alam. Dengan ini diharapkan akan dapat dikembangkan upaya-upaya yang tepat untuk mencegah atau paling tidak mengurangi terjadinya dampak bencana alam bagi masyarakat. Keterlambatan dalam menangani

bencana dapat menimbulkan kerugian yang semakin besar bagi masyarakat. Dalam siklus manajemen penanggulangan bencana, sistem peringatan dini bencana alam mutlak sangat diperlukan dalam tahap kesiagaan, sistem peringatan dini untuk setiap jenis data, metode pendekatan maupun instrumentasinya.

Tujuan akhir dari peringatan dini ini adalah masyarakat dapat tinggal dan beraktivitas dengan aman pada suatu daerah serta tertatanya suatu kawasan. Menurut kamus Oxford online, monitoring secara umum berarti pengawasan, pemantauan, pengamatan adalah :

- a. Menurut Sondang P. Siagian pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan .
- b. Menurut Suyamto pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Dengan mengamati kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan ialah suatu proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi, menetapkan standar yang menggambarkan pekerjaan yang dikehendaki, meneliti hasil yang dicapai, dan membandingkan pelaksanaan dengan standart untuk mengetahui kualitas pelaksanaan serta penyimpangan.

2.2.10 Konsep Manajemen Kebencanaan

a. Definisi Bencana

Pengertian bencana menurut WHO (2007), “Bencana adalah setiap kejadian yang menyebabkan kerusakan, gangguan ekologis, hilangnya nyawa manusia, atau memburuknya derajat kesehatan atau pelayanan kesehatan pada skala tertentu yang memerlukan respon dari luar masyarakat atau wilayah yang terkena dampak”.

Menurut Undang-Undang No.24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana, “Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam dan atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis”. Bencana merupakan pertemuan dari tiga unsur, yaitu ancaman bencana, kerentanan, dan kemampuan yang dipicu oleh suatu kejadian.

Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada tiga hal penting yang merupakan unsur dari suatu bencana (Pusponegoro & Sujudi, 2016) yaitu:

- 1) Fungsi normal dari masyarakat yang terkena bencana menjadi terganggu.
- 2) Bencana melebihi kemampuan dan mekanisme masyarakat yang terkena untuk melaksanakan fungsi sehari-hari.

- 3) Gangguan akibat bencana cukup besar sehingga tidak mungkin masyarakat yang terkena mampu mengembalikan keadaan kembali ke fungsi normal tanpa bantuan dari luar atau eksternal.

b. Risiko Bencana

Risiko (risk) harus diartikan sebagai kemungkinan (probabilty) terjadinya bencana dan korban masal yang berkaitan dengan berbagai fenomena yang merupakan hazard seperti gempa, tsunami, banjir, ataupun konflik (Posponegoro & Sujudi, 2016).

Tingkat resiko bencana disuatu wilayah dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu ancaman, kerentanan dan kapasitas. Dalam upaya Pengurangan Resiko Bencana (PRB) atau Disaster Risk Reduction (DRR), ketiga faktor tersebut yang menjadi dasar acuan untuk dikaji guna menentukan langkah-langkah dalam pengelolaan bencana.

Gambar 2.1 Pengurangan Resiko Bencana (PRB)

$$\text{Resiko Bencana (RB)} = \frac{\text{Ancaman A} \times \text{Kerentanan K}}{\text{Kapasitas (Kp)}}$$

Sumber: Yayasan IDEP, 2007

Sehingga dengan demikian untuk mengurangi resiko bencana maka diperlukan upaya-upaya untuk mengurangi ancaman, mengurangi kerentanan dan meningkatkan kapasitas. Artinya, risiko bencana merupakan perbandingan dari ancaman (apapun jenisnya) saat bersanding dengan kerentanan dan kapasitas. Pada beberapa refrensi, untuk memunculkan nilai risiko bencana, cukup dengan menilai

ancaman dan kerentanan. Asumsinya, kapasitas merupakan kebalikan dari kerentanan. jika berkapasitas, tentu saja tidak rentan. jika rentan, tentu tidak berkapasitas (Yayasan IDEP, 2007).

c. Ancaman (Hazard)

Hazard adalah kejadian yang berpotensi mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat sehingga menyebabkan timbulnya korban jiwa, kerusakan harta benda, kehilangan rasa aman, kelumpuhan ekonomi dan kerusakan lingkungan serta dampak psikologis. Hazard belum tentu mengakibatkan bencana. Bencana terjadi apabila hazard berinteraksi. Inilah yang disebut insiden antara manusia, lingkungan, atau harta benda dengan hazard, sehingga menimbulkan kerusakan (Pusponegoro & Sujudi, 2016).

d. Kerentanan (vulnerability)

Kerentanan merupakan suatu kondisi dari suatu komunitas atau masyarakat yang mengarah atau menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi ancaman bahaya. Kerentanan merupakan kombinasi dari dua hal yaitu kerawanan (susceptibility) dan ketahanan (resilience). Kerawanan adalah tingkat keterpaparan oleh risiko. Ketahanan adalah sejauh mana masyarakat 11 mampu bertahan terhadap terjadinya kerugian akibat bencana (Posponegoro & Sujudi, 2016)

e. Kapasitas (capacity)

Kapasitas merupakan kemampuan masyarakat dalam menghadapi bencana pada semua tahapannya, melalui berbagai sistem yang dikembangkan (tradisi budaya, gotong royong, kesiapan darurat, kemampuan bangkit kembali, kemampuan membangun yang siap menghadapi ancaman bencana). Kemampuan ini dapat berupa pencegahan, mengurangi dampak, kesiapsiagaan dan keterampilan mempertahankan hidup dalam situasi darurat.

f. Indikator Monitoring Dan Warning Resiko Bencana

1. system pemantauan

Jumlah dan sebaran stasiun pengamatan cuaca, sensor deteksi dini, dan radar cuaca. Kualitas data pemantauan dari stasiun dan sensor (keakuratan, ketepatan, dan kelengkapan data) kemampuan pemodelan prediksi numeric dan analisis data.

2. system peringatan dini

waktu antara peringatan dini dan kejadian bencana. tingkat akurasi prakiraan terkait jenis, skala dan lokasi bencana. cakupan wilayah yang mendapat peringatan dini kecepatan dan ketepatan jalur penyebaran informasi peringatan.

3. kesiapsiagaan Masyarakat

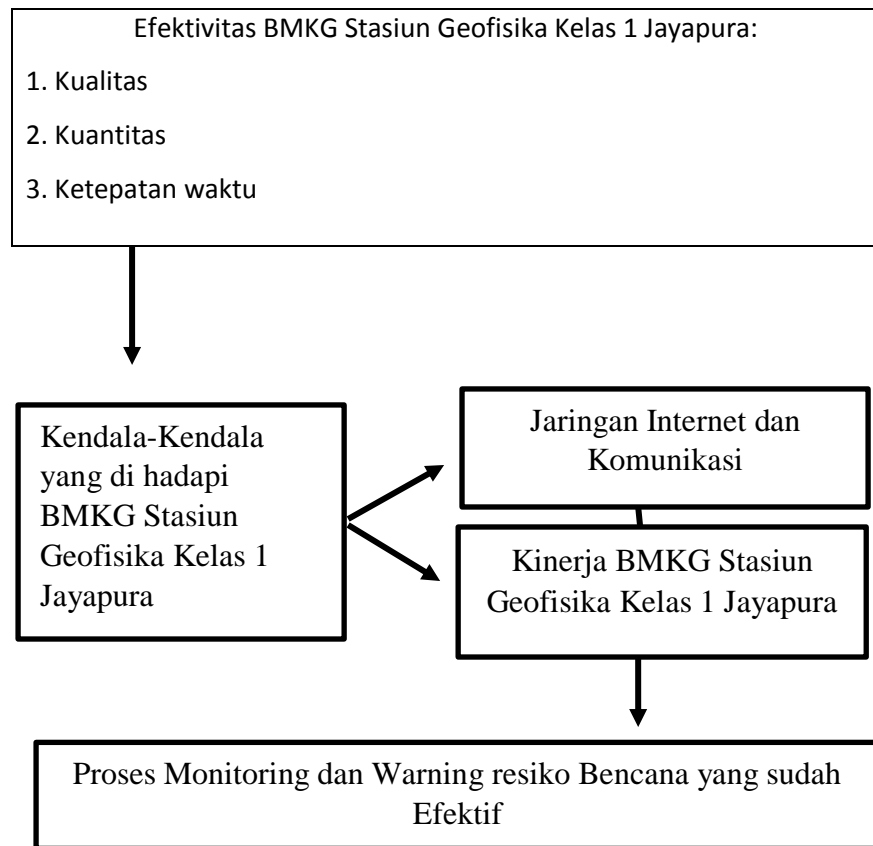
Tingkat pemahaman masyarakat terkait resiko dan tindakan kesiapsiagaan, jumlah dan efektivitas kampanye/sosialisasi public terkait kesiapsiagaan. tingkat koordinasi dan kolaborasi antara BMKG

dengan pemangku kepentingan lain, jumlah masyarakat yang dapat di akses dan terpapar informasi peringatan dini.

2.3 Kerangka Berpikir Penelitian

- Menurut Kurniawan (2005), efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.
- Menurut Rizky (2011), efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.
- Setiap sistem monitoring iklim baru atau perubahan sistem yang ada harus diuji terlebih dahulu sebelum diimplementasikan. Kemajuan teknologi saat ini telah banyak mengubah sistem monitoring iklim baik pada instrumen pengamatan, metode pengamatan, lokasi hingga metode sampling unsur iklim. Hal ini akan terus berkembang mengikuti kemajuan teknologi.

Gambar Bagan 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber data: Olahan Data Primer,2024

2.4 Definisi variable Penelitian

2.4.1 Definisi konsep

1. Efektivitas Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Monitoring dan Warning Resiko Bencana.

Pengertian tentang monitoring dan warning atau sistem peringatan dini merupakan serangkaian sistem untuk memberitahukan akan timbulnya kejadian alam, dapat berupa bencana maupun tanda-tanda alam lainnya peringatan dini pada masyarakat atas bencana merupakan tindakan memberikan informasi dengan Bahasa yang mudah dicerna oleh masyarakat.

2.4.2 Definisi Operasional

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang di capai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerja di kantor Pemerintah Jayapura Balai Besar Meteorologi dan Geofisika Wilayah V.

Terdapat enam (6) indikator Kinerja menurut Hady Sutrisno (2009:167), Penulis mengambil Tiga (3) indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja menurut Robbins (2006: 260) di kantor Pemerintah Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika di Jayapura, yaitu sebagai :

1. Kualitas (mutu) kinerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana hasil kerja mendekati titik kesempurnaan dalam kinerja BMKG di Jayapura.
2. Kuantitas (Jumlah) jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk

siklus kegiatan yang terselesaikan dalam proses monitoring dan warning resiko bencana di kota Jayapura.

3. Ketepatan waktu pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain seperti informasi yang cepat dan peringatan dini atau monitoring dan warning resiko bencana di Kota Jayapura.