**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Pengertian Organisasi**

Pemahaman tentang organisasi bagi setiap orang memiliki pendapat yang berbeda-beda, tergantung dari sudut mana orang itu melihatnya. Organisasi dapat dikatakan sebagai wadah, perilaku, proses ataupun alat yang dimana untuk mencapai tujuan bagi setiap orangnya. Namun lain dari pada itu pengertian organisasi sendiri sudah banyak dikemukakan oleh para ahli organisasi yang dimana sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerja sama, orang yang berkerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai dalam suatu kegiatan tersebut jadi apabila ada unsur-unsur tersebut maka itu bisa dikatakan bahwa sedang terjadi proses organisasi.

Sondang P. Siagian ( M.Saefuddin, 1993:3) mendefinisikan bahwa:

Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan, dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang lain yang disebut bawahan.

Sementara itu Gibson, Donelly dan Ivancevich (M.Saefuddin, 1993:3) berpendapat bahwa ciri khas organisasi tetap sama, yaitu perilaku terarah pada tujuan. Mereka berpendapat:“Organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih effesien dan lebih effektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama”.

Sedangkan Koontz dan Cryill O’ Donnell (H. Siagian, 1997:24) mengatakan:

Organisasi adalah suatu hubungan wewenang dengan maksud untuk mengurus kedua koordinasi strukturil baik vertical maupun horizontal atara keadaan, kearah mana tugas-tugas khusus yang diinginkan itu diperuntukan untuk mencapai tujuan usaha.

Definisi-definisi diatas menurut H. Siagian (1997:24) terlihat bahwa yang menjadi unsur Organisasi adalah:

* 1. Adanya suatu tujuan bersama
	2. Tujuan itu dicapai atau diperoleh melalui atau bersamaan dengan bantuan orang lain dalam kerja sama yang harmonis
	3. Kerjasama itu didasarkan atas hal kewajiban dan tanggung jawab tertentu.
1. **Perilaku Organisasi**

 Pengertian Perilaku menurut Sukamto (Kamal Alamsyah, 2004:33) mengemukakan “Perilaku dapat diberi arti sebagai suatu tanggapan atau reaksi individu yang terwujud dan digerakan (sikap), baik melalui anggota badan ataupun ucapan”.

 Pengertian Perilaku menurut Miftah Thoha (2007:33), yaitu : “Suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya”. Dan pengertian Organisasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:120) yaitu : Organisasi adalah suatu system perserikatan, formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

 Adapun pengertian Perilaku Organisasi menurut Larry L.Cummings (Miftah Thoha, 2007:8) yaitu: “Suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan”.

 Adapun pengertian lain dari perilaku organisasi menurut W. Jack Duncan Miftah Thoha (2007:5) yaitu :

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuannya praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

 Menurut Davis (Dharma, 1993:5), pengertian perilaku organisasi yakni “Perilaku Organisasi adalah telaah dan penerapan tentang bagaimana orang-orang bertindak dalam suatu organisasi”.

1. **Indikator Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi karena setiap orang itu berbeda perilakunya, maka dari itu dalam mempelajari perilaku organisasi menurut Herman & Iwa (2007 : 4) terdapat empat unsur utama yaitu :

* + - 1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri, sebagai hasil studi psikologis
			2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari manusia dalam organisasi
			3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka
			4. Walau disadari akan adanya keunikan masing-masing individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntunan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

 Adapun unsur-unsur dari perilaku organiasasi menurut Davis (Dharma, 1993: 5) yaitu :

1. Orang-orang

Membentuk sistem sosial intern organisasi, mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, baik kelompok besar maupun kelompok kecil. Selain itu ada kelompok yang lebih resmi dan formal.

1. Struktur

Menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda diperlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi, ada manajer dan pegawai.

1. Teknologi

Menyediakan sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka dapat menghasilkan banyak hal dengan tangan kosong. Jadi mereka mendirikan bangunan, merancang, mesin, menciptakan proses kerja dan merakit sumber daya.

1. Lingkungan

Semua organisasi beroprasi didalam lingkungan luar, organisasi tidak berdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, sperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang rumit yang menjadi corak hidup sekelompok orang.

Adapun pandangan teradap perilaku organisasi menurut Herman & Iwa (2007 : 10) yakni menggambarkan beberapa hal pokok:

1. Cara berfikir yakni perilaku dipandang sebagai tindakan kerja pada tingkatan individu, kelompk dan organisasi
2. Interdisipliner, maksudnya yakni ini berarti bahwa bidang itu memanfaatkan prinsip-prinsip, model, teori dan metode disiplin ilmu yang telah ada
3. Orientasi Humanistik, maksudnya adalah orang berikut sikap, persepsi, kapasitas belajar, perasaan dan tujuannya, merupakan hal-hal pokok
4. Prestasi, maksudnya yakni beriorentasi pada prestasi mengapa prestasinya rendah atau tinggi, bagaimana prestasi itu dapat ditingkatkan, dapatkah pelatihan mempertinggi prestasi.
5. Lingkungan Eksternal Organisasi, dipandang mempunyai dampak nyata atas perilaku organisasi.
6. Bidang perilaku organisasi mengandalkan diri sepenuhnya atas disiplin ilmu yang sudah diakui, peranan metode ilmiah dianggap penting dalam mempelajari berbagai variabel pertaliannya.

 Adapun indikator yang saya pakai dalam penelitian kali ini adalah unsur-unsur dari perilaku organiasasi menurut Davis (Dharma, 1993: 5), yang dimana sudah terlampir diatas.

1. **Pengertian Efektivitas**

Salah tujuan dari proses organisasi yang dinamis adalah bahwa orang-orangnya mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan peran atau kedudukan mereka. Selanjutnya kemampuan mereka dalam melaksanakan bermacam-macam tuga yang berkaitan dengan peran atau kedudukan mereka dalam melaksanakan tugas tersebut mencerminkan keefektivan individual dan berpengaruh terhadap keefektivan organisasi secara keseluruhan.

Soedarmayanti (2001: 97), mengemukakan bahwa: “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualita, kuantitas dan waktu”. Lalu pengertian efektivitas menurut Handoko (2003:7) yakni : “Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun pengertian efektivitas menurut Soejadi (1996: 37), adalah :

Berhasil guna (efektif), yaitu untuk menyatakan bahwa kegiatan telah dilaksanakan dengan tepat dalam arti target tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (target *achieved* misalnya, aneka produksi eksport, income bertambah dan lainnya) namun target-target yang telah tercapai itu tentu saja juga harus dihubungkan dengan mutunya.

Pengertian efektivitas menurut The Liang Gie (1998:37) adalah sebagai berikut: “Efektivitas mengandung arti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Jadi perbuatan seseorang yang efektif adalah perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki”

Kemudian berikut ini pengertian efektivitas menurut Siagian (2003:20) adalah sebagai berikut :

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

 Selain itu, arti efektivitas yang lebih mudah dipahami adalah efektivitas menurut Handayaningrat (1996:16) yaitu :

Efektivitas adalah bila suatu sasaran tercapai atau tujuan yang telah dicapai sesuai dengan rencana yang telah dicapai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi kalau sasaran atau tujuan itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka pekerjaan itu tidak efektif.

Dengan demikian dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh sasaran dapat tercapai baik secara kualitas ataupun waktu. Jadi kalau presentase sasaran yang dapat tercapai semakin besar, maka tingkat efektivitas akan semakin tinggi, dan semakin kecil presentase sasaran yang dapat dicapai maka semakin rendah tingkat efektivitas.

1. **Indikator Efektivitas**

Kemudian untuk mempermudah dalam menafsirkan keefektivitasan sebuah kegiatan maka Dharma (1991:46) mengemukakan ukuran-ukuran efektivitas yaitu:

1. Standar waktu

 Merupakan pengukuran ketepatan untuk jenis khusus pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

1. Jumlah hasil kerja

 Jumlah kerja merupakan pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

1. Mutu hasil kerja

 Merupakan pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ketidakpuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

 Selain itu, menurut Steers (1985:8), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas yakni diantaranya:

1. Karakteristik organisasi
2. Karakteristik lingkungan
3. Karakteristik pekerja
4. Karakteristik manajemen

Selain dari pada itu ukuran efektivitas kerja menurut siagian (1996 : 151) adalah :

* 1. Standar waktu yang telah ditetapkan, yaitu proses pencapaian tujuan efektif tidak lepas dari faktor berapa lama seseorang dapat menyelesaikan tugasnya, karena baik atau tidaknya suatu pekerjaan sangat bergantung pada bagaimana tugas itu diselesaikan.
	2. Hasil Kerja yang telah dicapai, yaitu pelaksanaan pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang telah direncakan sehingga hasil pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diharapkan baik tu dilihat dari segi kuantitas ataupun kualitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Peneliti mengambil indikator dari Dharma sebagai alat ukur dalam penelitian yang peneliti lakukan.

1. **Pengertian Pengelolaan Sampah Dan Aspek-Aspek Tentang Pengelolaanya**

Pengelolaan sampah perlu adanya dilakukan di setiap daerah baik itu daerah kota besar, menengah ataupun kecil. Maka dari itu sampah yang tertimbun harus dikelola, selain dari pada itu kita harus mengetahui pengertian sampah itu sendiri menurut SNI 19-2454-1991:

Sampah adalah limbah yang bersifat padat terdiri atas zat organik dan zat anorganik yang dianggap tidak berguna lagi dan harus dikelola agar tidak membahayakan lingkungan dan melindungi investasi pembangunan. Sampah umumnya dalam bentuk sisa makanan (sampah dapur), daun-daunan, ranting pohon, kertas/karton, plastik, kain bekas, kaleng-kaleng, debu sisa penyapuan, dsb (SNI 19-2454-1991).

Selain dari pada itu sampah yang di hasilkan oleh manusia menurut SNI 19-3964-1994 jikalau pengamatan lapangan belum tersedia, maka untuk menghitung besaran sistem, dapat digunakan angka timbulan sampah sebagai berikut :

1. Satuan timbulan sampah pada kota besar : 2 – 2,5 L/org/hari atau 0,4 – 0,5 kg/org/hari.
2. Satuan timbulan sampah pada kota sedang/kecil : 1,5 – 2 L/org/hari atau 0,3 – 0,4 kg/org/hari.
3. **Hubungan perilaku organisasi dan Efektivitas**

Perilaku organisasi adalah sebuah sifat atau tindakan dari suatu anggota organisasi, tentu jika perilaku organisasi dapat berjalan dengan baik akan menimbulkan organisasi baik atau bisa disebut efektif dalam bekerja. Maka dari organisasi akan disebut sukses apabila sudah terjadi ke efektivitas dalam bekerja, maka dari itu perilaku organisasi sangat berhubungan dengan keefektivitasan oleh sebab itu menurut Gibson (1984:28) mengemukakan bahwa “efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.” Jadi dapat dikatakan dalam sebuah perilaku organisasi harus memiliki keefektivitasan dalam bekerja atau dalam mengerjakan suatu kegiatan organisasi supaya organisasi yang dimana menjadi wadah orang-orang berkumpul dapat berkembang.

1. **Kerangka Berpikir**

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil dan pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas yaitu mengenai perilaku organisasi dan efektivitas.

Lalu pengertian tentang perilaku Pengertian Perilaku menurut Thoha (2007:33)**,** yaitu : “Suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya”

Sedangkan pengertian dari perilaku organisasi menurut Cummings (Thoha, 2007:8)yakni : “Perilaku organisasi adalah Suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan.”

Adapun unsur-unsur dari perilaku organiasasi menurut Davis (Dharma, 1993: 5)yaitu :

* 1. Orang-orang

Membentuk sistem sosial intern organisasi, mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, baik kelompok besar maupun kelompok kecil. Selain itu ada kelompok yang lebih resmi dan formal.

* 1. Struktur

Menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda diperlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi, ada manajer dan pegawai.

* 1. Teknologi

Menyediakan sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka dapat menghasilkan banyak hal dengan tangan kosong. Jadi mereka mendirikan bangunan, merancang, mesin, menciptakan proses kerja dan merakit sumber daya.

* 1. Lingkungan

Semua organisasi beroprasi didalam lingkungan luar, organisasi tidak berdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, sperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang rumit yang menjadi corak hidup sekelompok orang.

Lalu dalam sebuah organisasi harus ada keefektifan dalam bekerja karena salah satu faktor dari suksesnya suatu organisasi adanya efektif dalam mengerjakan pekerjaan, dalam hal ini peniliti akan berusaha memberikan penjelasan tentang pengertian efektivitas menurut Dharma (1997:46)adalah: “Penyelesaian suatu pekerjaan yang didasari dengan hasil yang baik dari jumlah pekerjaan yang ada terhadap ketepatan waktu yang telah ditentukan”.

Penelitiakan mengemukakan pengertian efektivitas kerja menurut Dharma (1997:46) adalah sebagai berikut: “Efektivitas kerja adalah penyelesaian suatu pekerjaan yang didasari dengan hasil yang baik dari jumlah pekerjaan yang ada terhadap ketepatan waktu yang telah ditentukan.”

Lalu kemudian Dharma (1997:46)mengemukakan tentang ukuran-ukuran dari suatu efektivitas yakni :

1. Standar waktu

Merupakan pengukuran ketepatan untuk jenis khusus pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

1. Jumlah hasil kerja

Jumlah kerja merupakan pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

1. Mutu hasil kerja

Merupakan pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ketidakpuasan, yaitu seberapa baik penyelesaian hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Perilaku organisasi adalah sebuah sifat atau tindakan dari suatu anggota organisasi, tentu jika perilaku organisasi dapat berjalan dengan baik akan menimbulkan organisasi baik atau bisa disebut efektif dalam bekerja. Maka dari organisasi akan disebut sukses apabila sudah terjadi ke efektivitas dalam bekerja, maka dari itu perilaku organisasi sangat berhubungan dengan keefektivitasan oleh sebab itu menurut Gibson (1984:28) mengemukakan bahwa “Efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.” Jadi dapat dikatakan dalam sebuah perilaku organisasi harus memiliki keefektivitasan dalam bekerja atau dalam mengerjakan suatu kegiatan organisasi supaya organisasi yang dimana menjadi wadah orang-orang berkumpul dapat berkembang.

**Gambar 1**

**Model Kerangka Pikir Penelitian**

### Variabel (Y) Efektivitas

Pengelolaan sampah di Kabupaten Bandung Barat dikatakan efektif apabila memenuhi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Standar Waktu
2. Jumlah Hasil Kerja
3. Mutu Hasil Kerja

## Variabel (X) Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi pegawai UPT Kebersihan dalam pengelolaan sampah di Kabupaten Bandung Barat akan efektif apabila melaksanakan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Orang-orang
2. Struktur
3. Teknologi
4. lingkungan

 **Sumber:** Davis (Dharma, 1993:5), Dharma (1991:46)

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Perilaku organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pengelolaan sampah pada UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
2. Besarnya pengaruh perilaku organisasi melalui dimensi orang-orang, struktur, teknologi dan lingkungan terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.