

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan, dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti / Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil
Agus Sufianto (2015)/Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kecamatan Samarinda Di Kota Samarinda	Pengawasan (X1),Efektivitas Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan di kota Samarinda
Syafriadi SE.,MM(2015)/Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT.Adhi Karya (Persero) TBK.Divisi Konstruksi III Medan	Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Efektivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)
Anwar (2015)/Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Work Effectiveness (Case Study in PT.Dada Indonesia)	Work Discipline (X1), Work Motivation (X2),Job Satisfaction (X3), Work Effectiveness (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel efektivitas kerja(Y).

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu antara lain :

- a) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Sufianto (2015), variabel yang diteliti yaitu pengawasan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada kecamatan Samarinda di kota Samarinda. Persamaan penelitian yaitu sama – sama menggunakan variabel pengawasan sebagai variabel bebas (X) dan variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu bertempat pada kantor kecamatan Samarinda sedangkan penelitian ini pada UD.Karya Jati Jombang.
- b) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafriadi SE.,MM (2015), variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2), terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan di PT.Adhi Karya (Persero) TBK.Divisi Konstruksi III Medan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu bertempat di PT.Adhi Karya (Persero) TBK.Divisi Konstruksi III Medan, sedangkan penelitian ini pada UD.Karya Jati Jombang.
- c) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwar (2015), variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan di PT.Dada Indonesia. . Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu bertempat di PT.Dada Indonesia sedangkan penelitian ini pada UD.Karya Jati Jombang.

2.2 Efektivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan (Kusdi:2013).

Menurut Silalahi (2011:416), efektivitas kerja adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjukkan pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana yang diharapkan.

Emerson (dalam Hasibuan 2007:242) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Kurniawan (2005:109) 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.

Jadi dari beberapa uraian mengenai pengertian efektivitas kerja dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah kesesuaian kemampuan dengan hasil kerja.

2.2.2 Ukuran Pencapaian Efektivitas Kerja

Adapun kriteria atau ukuran pencapaian tujuan efektivitas kerja yang dikemukakan Siagian (2008), yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
5. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
6. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja di dalam organisasi

Menurut Ronald Reilly (2003) adalah sebagai berikut :

1. Waktu
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Tugas
Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.

3. **Produktivitas**
Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
4. **Motivasi**
Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitive. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. **Evaluasi Kerja**
Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
6. **Pengawasan**
Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.
7. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
8. **Perlengkapan dan Fasilitas**
Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator efektivitas kerja menurut Fitria Ulpah (2016) adalah sebagai berikut :

1. **Kemampuan**
Yaitu suatu kemampuan yang didapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.

2. Keterampilan
Yaitu keterampilan karyawan berhubungan dengan pendidikan yang di dapat saat proses pembelajaran seperti kursus computer, kursus bahasa.
3. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan sesuatu yang didapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang di alami atas suatu objek.
4. Sikap
Pernyataan evaluative terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu).
5. Motivasi
Yaitu prose meyakinkan diri sendiri maupun orang lain bahwa kita bisa melakukannya atau semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya.
6. Stres
Yaitu suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang diberikan kepada pihak yang melanggar atau melakukan penyimpangan terhadap aturan yang berlaku. Sehingga pihak yang melakukan tindakan indisipliner harus menerima sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Dengan demikian disiplin kerja mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik, mengoreksi, serta memperbaiki efektivitas kerja.

Handoko (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Hasibuan (2007) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja sesuai dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.3.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Rivai (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk-bentuk disiplin kerja di dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)
Disiplin retributive merupakan suatu upaya untuk menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)
Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespective*)
Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*)
Yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

2.3.3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005:292), maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek atau panjang.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat.
2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis
Beberapa karyawan melakukan sikap tidak sopan atau terlibat dalam hal yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

2.4 Pengawasan Karyawan

2.4.1. Pengertian Pengawasan Karyawan

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut Sondang P Siagian (2003:112) pengawasan karyawan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2014), pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi

yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Manullang (2006) yang mengatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu menoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dari beberapa uraian pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa pengawasan karyawan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan agar pekerjaan yang telah ditentukan dapat terlaksana dan dilakukan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya agar hasil kerja yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adanya pengawasan karyawan. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan menurut Mulyadi (2007:770) :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi atau perusahaan.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota perusahaan memerlukan pengawasan.

2.4.3 Kriteria Pengawasan Efektif

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar
2. Tepat waktu
3. Biaya yang efektif
4. Tepat dan akurat
5. Dapat diterima oleh yang bersangkutan

2.4.4 Indikator Pengawasan Karyawan :

Indikator dari pengawasan karyawan mengacu teori dari Siagian (2003) dan Handoko (2014), antara lain :

1. Adanya pengawasan pelaksanaan pekerjaan karyawan dan mandor agar berjalan sesuai dengan rencana.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, pengukuran sebaiknya mudah dilaksanakan dan tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada para karyawan.
3. Adanya evaluasi hasil kerja dengan standar yang telah perusahaan tetapkan.
4. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar yang di ubah, adanya solusi yang segera diberikan saat ada kesulitan yang dihadapi karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Disiplin adalah suatu fungsi kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, jika seluruh karyawan disiplin maka harapannya efektivitas kerja akan meningkat. Fungsi disiplin kerja mempunyai peran penting terhadap tingkat efektivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik pula. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafriadi (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Kusdi (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian diatas maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula efektivitas kerja karyawan dalam bekerja.

2.5.2 Pengaruh Pengawasan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja

Pengawasan berarti melakukan sebuah proses pengendalian terhadap tugas-tugas yang dikerjakan agar pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Fungsi pengawasan mempunyai peran penting terhadap tingkat efektivitas kerja. Karena karyawan adalah para pemikir, perencana, dan pelaksana. Dalam pelaksanaan kerja dituntut adanya tingkat efektivitas kerja yang tinggi. Tanpa adanya efektivitas kerja yang baik maka pelaksanaannya akan mengalami hambatan-hambatan dari sinilah peran pengawasan sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja. Jika karyawan diawasi secara rutin dalam bekerja dan mandor memberikan solusi atas masalah yang terjadi dalam bekerja maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

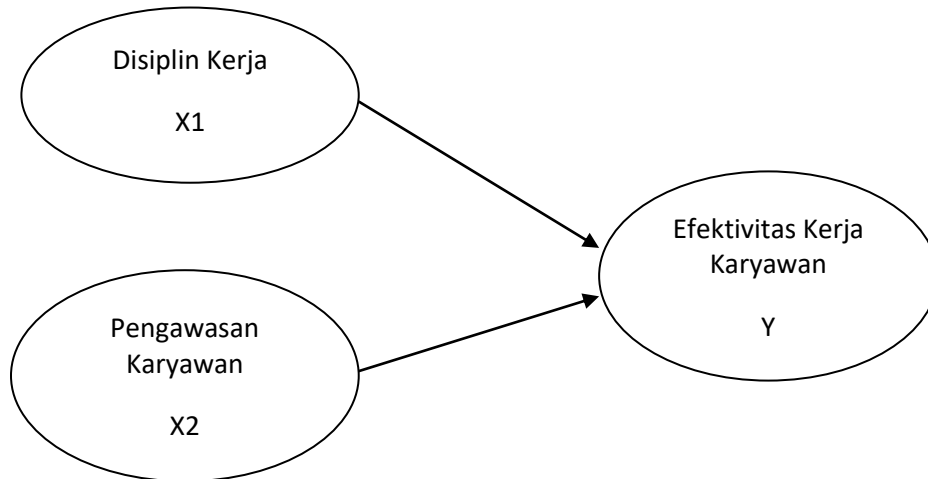
Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2016) hasil penelitian ini pengawasan memiliki pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya penelitian lain juga dilakukan oleh Agus (2015) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap efektivitas kerja. Dari beberapa hasil penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa Semakin rutin pengawasan dilakukan maka akan semakin baik pula efektivitas kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dukungan landasan teori serta penelitian terdahulu, maka peneliti berpendapat bahwa jika disiplin kerja karyawan bagus dan pengawasan intensif dari atasan ke karyawan akan berdampak baik terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat diperjelas dari adanya beberapa teori yang sudah ada dan menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sedangkan pengawasan karyawan sangat efektif untuk menciptakan standar perusahaan dengan baik. Dengan adanya disiplin kerja dan pengawasan karyawan yang intensif akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas kerja karyawan

H2 : Diduga pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas kerja karyawan

