

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Efektifitas Kerja

Efektivitas adalah kemampuan organisasi dalam mencari sumber dan memanfaatkannya secara efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Cuk Sugiarto, 2016). Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutarto mengatakan bahwa efektifitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas - aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil sesuai dengan yang dikehendaki (Cuk Sugiarto, 2016).

Sinambela (2012:177) mengemukakan model proses pokok yang berhubungan dengan efektivitas, yaitu: (1) konsep optimalisasi tujuan, (2) perspektif sistem, dan (3) tekanan pada perilaku manusia dalam susunan organisasi. (Budihardjo, 2014: 23) menyebutkan lima dimensi keefektifan kerja dalam organisasi, sebagai berikut: (1) Pendekatan sasaran (*goal attainment approach*) mengemukakan bahwa keefektifan organisasi dinilai berdasarkan pencapaian suatu hasil akhir. (2) Pendekatan sistem (*system approach*) menekankan pada sasaran jangka panjang dengan mengindahkan interaksi antara organisasi dan lingkungannya. (3) Pendekatan stakeholder(s) menekankan pada kepuasan konstituen dalam suatu lingkungan. (4) Pendekatan proses internal (*internal process*) mengukur “kesehatan” kondisi internal organisasi. (5)

Pendekatan nilai bersaing (*competing values system approach*) menekankan pada penilaian subyektif seseorang pada organisasinya.

Selanjutnya, Tangkilisan mengemukakan adanya faktor yang berpengaruh pada efektivitas, yaitu: (1) Struktur organisasi, yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat digerakan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien. (2) Adanya kerja sama, yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan/kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat. (3) Kemampuan administratif pegawai, sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja. (4) Perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan. (5) Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektivitas organisasi (AH Rahadian & Mila Kencana, 2016).

Efektivitas kerja merupakan keadaan dan juga kemampuan untuk mengatakan berhasilnya suatu kerja yang dilaksanakan anggota organisasi dalam pencapaian tujuan dan hasil yang tercapai dapat berguna dan berdaya guna bagi organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2006:237). Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009:281) sebagai berikut: indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: (1) selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja. Mangkunegara menambahkan bahwa disiplin kerja tersebut dibagi dalam dua macam (1) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan (2) disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

Nitisemito (2002:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.3. Budaya Organisasi

Menurut Koentjaraningrat (2004:9) budaya berasal dari bahasa latin *colere* yang berarti mengolah atau mengerjakan (Khaerul Umam : 2012:90). Luthans (1998) mengatakan budaya organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mengarahkan seseorang pada perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sarplin (1995) mengemukakan, Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Khaerul Umam :2012:99).

Robbin mengemukakan, Budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan nasabah. Lanjut Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem makna bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi, yaitu : 1). Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2). Perhatian terhadap detail, 3). Berorientasi pada hasil, 4). Berorientasi pada manusia, 5). Berorientasi pada tim, 6). Agresivitas, dan 7). Stabilitas.

Secara garis besar, budaya organisasi memiliki dua sifat, yaitu budaya organisasi yang bersifat kasat mata, jelas terlihat, berupa seragam, logo dan sebagainya, dan budaya organisasi yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami, dan dilaksanakan oleh sebagian besar orang dalam organisasi. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas organisasi sehingga orang diluar organisasi akan mudah mengenal organisasi dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap perilaku orang dalam organisasi (Khaerul Umam :2012:100-101).

Adapun Ahob menyebutkan dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, 2. Penghargaan, 3. Kejelasan, 4. Kehangatan lingkungan kerja, 5. Kepemimpinan (Khaerul Umam, 2012).

Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non meterial/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Hadari Nawawi : 2008 : 40).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik ataupun non fisik yang

khas yang berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen, dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik maupun privat.

2.1.4. Komunikasi Kerja

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan . karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak kepihak yang lain (Sondang P. Siagian : 2008:307).

Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *cum*, sebuah kata depan yang artinya atau bersma dengan, dan kata *units*, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan, atau hubungan. *Longman Dictionary Of Contemporary English* memberikan definisi kata *communicate* sebagai upaya untuk membuat pendapat, mengatakan perasaan, menyampaikan informasi dan sebagainya agar diketahui atau dipahami oleh orang lain, berbagi atau bertukar pendapat, perasaan, informasi, dan sebagainya (Khaerul Umam :2012 :157-158). Dari pengertian komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa komunkasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interkasi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan bernegosiasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace & Faulus, 2000).

Dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi. Ketiga unsur komunikasi itu merupakan kesatuan yang utuh dan bulat. Apabila salah satu unsur tidak ada, komunikasi tidak akan terjadi. Dengan demikian setiap unsur dalam komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat, dan saling ketergantungan satu dengan yang lainnya. Artinya, keberhasilan komunikasi ditentukan oleh semua unsur tersebut. Ketiga unsur komunikasi itu adalah sebagai berikut :

a. Komunikator (sender/pengirim)

Komunikator adalah orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bisa perseorangan, kelompok, atau organisasi pengirim berita.

b. Komunikan (receiver/penerima)

Komunikan adalah rekan dari komunikator dalam komunikasi. Sesuai dengan namanya, ia berperan sebagai penerima berita. Dalam komunikasi peran pengirim dan penerima selalu bergantian sepanjang pembicaraan. Penerima mungkin mendengarkan pembicara atau menuliskan teks atau menginterpretasikan pesan dengan berbagai cara.

c. Channel (saluran/media)

Channel adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pertanyaan komunikator kepada komunikan, atau jalan yang dilalui *feedback* komunikan kepada komunikator yang digunakan oleh pengirim pesan. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran, atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda, seperti telepon, televisi e-mail dan lain sebagainya (Khaerul Umam : 2012:159-160).

Adapun indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan :

Adapun indikator dari komunikasi adalah : 1.Pesan mengenai pekerjaan, 2.Pemeliharaan, 3. Motivasi, 4. Integritas, 5. Inovasi (Wayne & Faulus, 2000)

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini disajikan hasil penelitian terdahulu yang memfokuskan penelitian pada pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai.

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja :Kasus Wanita Pekerja Disektor Perbankan Feresti Nurdiana Dihan (2013)	Efektifitas Kerja	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja	Kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh bagi penciptaan efektifitas kerja.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin	Efektifitas Kerja	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan

	Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru Di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Agustina Pujiastuti, Tumini, ahmad Hamdi (2016)		an, Disiplin Kerja	disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap efektifitas kerja
3	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Kerjapenanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor . A.H. Rahadian (2016)	Efektifitas Kerja	Disiplin, Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap efektifitas kerja
4	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Ni Luh Bakti Mesha Murti, Kusdi Rahadjo, Muhammad Faisal Riza (2013)	Efektifitas Kerja	Motivasi, Disiplin	Disiplin kerja berpengaruh yang dominan terhadap efektifitas kerja karyawan.
5	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) Jember. Cak Sugiarto (2016)	Efektifitas Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, komunikasi internal, budaya organisasi dan disiplin kerja	Gaya Kepemimpinan, komunikasi internal, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Karyawan
6	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan Dan Energi Kota Banjar Baru. Fiki Rahman Ganie (2014)	Efektifitas Kerja	Kecerdasan emosional, Komitmen dan budaya organisasi	Kecerdasan emosional, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori di atas dapat dirumuskan kerangka pemikiran bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi terhadap efektifitas kerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas dapat dibuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Dihan, 2013; Pujiastuti et al, 2016; Ganie, 2014.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai

H3 : Komunikasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai