

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Efektivitas Kerja Karyawan

1) Pengertian Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas Kerja Karyawan mengukur sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Dalam berbagai teori yang dikemukakan oleh para ahli, dijelaskan bahwa perilaku manusia terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal. Penelitian ini berusaha mengkaji perilaku manusia, yaitu dalam konteks lingkungan kerja. *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dari efektifitas kerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi efektifitas kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Mangkunegara, 2015). Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan terorganisir dari beberapa orang yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Habaora, 2021). Efektivitas kerja sebagai keadaan di mana seseorang melakukan aktivitas fisik dan mental untuk mencapai hasil atau konsekuensi yang diinginkan (Hareffa, 2021). Berdasarkan teori dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor

internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja. Teori Goal-Setting yang dikemukakan oleh Locke (1978) menegaskan bahwa pemahaman terhadap tujuan kerja yang jelas dan spesifik akan mendorong individu untuk bekerja lebih efektif.

Komitmen terhadap tujuan tersebut berperan penting dalam meningkatkan performa kerja. Efektivitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana individu tersebut memahami harapan organisasi dan mengarahkan usahanya untuk mencapainya. Selain itu, efektivitas kerja mencerminkan ketercapaian hasil yang optimal melalui proses kerja yang terorganisir, baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu, efektivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana karyawan dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2) Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Steers (2017) faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan meliputi beberapa aspek berikut,

- 1) Karakter organisasi sangat berpengaruh karena mencerminkan struktur yang harus diikuti oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Struktur ini menempatkan individu dalam hubungan yang relatif tetap, menentukan pola interaksi dan perilaku yang berorientasi pada tugas.

- 2) Karakteristik lingkungan juga memainkan peran penting, termasuk peralatan, perlengkapan, hubungan antar karyawan, dan kondisi kerja. Lingkungan organisasi ini selalu berubah, menciptakan ketidakpastian karena proses dinamis yang terus berlangsung.
- 3) Karakteristik pekerja sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Meskipun fasilitas dan mekanisme kerja tersedia dengan baik, tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang memadai, semua fasilitas tersebut menjadi tidak berarti. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen mencakup strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengatur semua aspek dalam organisasi.

3) Indikator Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) indikator dibagi menjadi beberapa indikator pada efektivitas kerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, hal yang mencerminkan sikap oleh karyawan melalui hasil kerjanya, termasuk kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil kerja, tanpa mengabaikan volume pekerjaan yang diselesaikan.
- 2) Kuantitas kerja, merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam kondisi normal, dapat diukur dari jumlah beban kerja yang terlaksana dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja.
- 3) Pemanfaatan waktu, menyoroti penggunaan jam kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu.

2. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Umrah, 2022). Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang memaksa/mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas sesuai dengan standar/peraturan yang telah ditetapkan (Umrah, 2022). Sementara itu, Menurut Shofwani (2019) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi, yang tercermin melalui sikap, perilaku, dan tindakan nyata dalam menyelesaikan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Mathis (2011) menyatakan bahwa disiplin berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi, serta mencegah pelanggaran dan penyimpangan kerja. Menurut Robbins (2017) menambahkan bahwa kedisiplinan berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi yang positif dan mampu meningkatkan tanggung jawab serta integritas karyawan dalam

menjalankan perannya. Fungsi lain dari disiplin adalah menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan efektivitas operasional, dan memperkuat kualitas karakter melalui kebiasaan kerja yang konsisten.

3) Indikator disiplin kerja

Pada penelitian sebelumnya, Mangkunegara (2015) telah mengemukakan pernyataan indikator mengenai disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran Kerja, mencerminkan sejauh mana karyawan menunjukkan kedisiplinannya dalam mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu dan memiliki tingkat absensi yang rendah, menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaannya.
2. Ketaatan terhadap Peraturan, berarti kepatuhan karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan tanpa melakukan pelanggaran.
3. Kepatuhan terhadap Instruksi Atasan, mencerminkan sikap hormat dan tunduk pada arahan atau perintah dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami perannya dalam struktur organisasi dan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan secara profesional.

4. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan, menggambarkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditentukan.
5. Kemampuan Menjaga Etika Kerja, menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma serta nilai moral di lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin akan menjaga tata krama, jujur, sopan, serta menjaga nama baik perusahaan dalam setiap tindakan yang dilakukan.

3. Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP)

1) Pengertian Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP)

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman tertulis yang menjelaskan langkah-langkah standar dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan, guna menjamin agar proses berjalan efektif dan efisien. Menurut Sailendra (2015) Standar Operasional Prosedur (SOP) dokumen panduan yang bertujuan memastikan pekerjaan dan aktivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan berjalan lancar. Menurut Tanjung (2012) mendefinisikan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai rangkaian instruksi tertulis terstandarisasi mengenai proses pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi. D., L. N. P., & R. S. Puspitasari (2019) mendefinisikan SOP serangkaian instruksi tertulis yang menjelaskan bagaimana tugas atau pekerjaan harus dilakukan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen tertulis yang berisi instruksi atau langkah-langkah standar yang harus diikuti dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. SOP disusun dengan tujuan untuk menciptakan konsistensi, efisiensi, dan efektivitas dalam proses kerja organisasi. SOP juga berfungsi sebagai panduan operasional yang membantu memastikan seluruh aktivitas dapat berjalan dengan lancar, terarah, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penerapan SOP sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, meminimalkan kesalahan, serta menjaga keteraturan dalam operasional organisasi.

2) Fungsi dan Tujuan Penerapan SOP

Secara fungsional, penerapan SOP sangat penting untuk menjaga kualitas layanan, meningkatkan efisiensi waktu, serta meminimalkan terjadinya kesalahan kerja. SOP juga berfungsi sebagai sarana pelatihan bagi pegawai baru, pedoman dalam pengambilan keputusan operasional, dan alat kontrol dalam proses evaluasi kerja. Bila dijalankan secara konsisten, SOP dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin dan profesional. Menurut Tarwiyah (2019), SOP disusun untuk memperjelas alur kerja, tanggung jawab, dan wewenang individu orang di dalam suatu perusahaan atau organisasi, dengan tujuan menghindari kesalahan yang mungkin terjadi dari pihak yang tidak memiliki tanggung jawab. Tujuan penerapan SOP menurut Ekotama (2015)

adalah untuk menyederhanakan pekerjaan agar hanya terfokus pada intinya, tetapi cepat dan tepat. Sedangkan menurut Purnamasari (2015), tujuan dari adanya penerapan SOP dijabarkan sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara terperinci fungsi dan peran setiap posisi dalam organisasi.
- b. Membentuk kedisiplinan di antara semua anggota organisasi, termasuk di institusi, organisasi, atau perusahaan.
- c. Menjaga konsistensi kinerja di setiap unit kerja.
- d. Memperlancar pekerjaan atau tugas bagi karyawan

3) Indikator Penerapan SOP

Menurut pendapat Santosa (2014) menyebutkan bahwa SOP terdiri atas 7 (tujuh) indikator pokok yang terdiri atas hal - hal sebagai berikut:

- a) Efisiensi, menurut Syam (2020) yaitu parameter keberhasilan suatu aktivitas yang dinilai berdasarkan penggunaan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- b) Konsistensi, menurut Robbins (2017) Konsistensi adalah salah satu prinsip dasar manajemen yang menyatakan bahwa tindakan dan keputusan organisasi harus selaras dengan nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan.
- c) Minimalisasi Kesalahan SOP, berperan sebagai panduan bagi karyawan suatu perusahaan atau anggota suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya.

- d) Penyelesaian Masalah, adanya SOP mengharuskan seluruh karyawan atau anggota tunduk pada SOP.
- e) Perlindungan Tenaga Kerja SOP (*Standard Operating Procedure*), memiliki peranan yang sangat penting dalam perlindungan tenaga kerja di tempat kerja.
- f) Peta Kerja, SOP harus memiliki indikator peta kerja, yaitu SOP harus memuat alur kerja dan informasi bagi karyawan perusahaan.
- g) Batas Pertahanan, SOP dapat menjadi batas pertahanan bagi karyawan itu sendiri. segala prosedur dalam aktivitas perusahaan tidak bisa diubah atau diganggu oleh siapapun dari pihak luar.

4) Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos kerja artinya pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dengan melakukan kerja keras dan kerja cerdas untuk menghasilkan pegawai yang selalu disiplin dalam bekerja (T. , N. A. , & S. H. Lestari, 2020). Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan kelompok serta cara berekspresi, memandang, meyakini dan memberi makna (Rahmah, 2021). Etos kerja diartikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras dan cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Menurut Ginting (2016) memberikan definisi etos kerja sebagai berikut: Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan

persepektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja akan berusaha mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Istijanto dalam Octarina (2013) mengemukakan etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor, yaitu:

- a) Kerja keras, menunjukkan upaya maksimal yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan semangat, ketekunan, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kerja keras mencerminkan komitmen terhadap hasil dan kualitas kerja yang optimal.
- b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, Dedikasi berarti memberikan waktu, tenaga, dan perhatian penuh dalam bekerja. Karyawan yang berkomitmen akan terus berusaha memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi, bahkan di tengah tekanan atau kesulitan.
- c) Kreativitas selama bekerja, mencerminkan kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru, menyelesaikan masalah dengan cara yang inovatif, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Etos kerja yang tinggi tidak hanya ditunjukkan dari ketekunan,

tetapi juga dari kemampuan berpikir di luar kebiasaan untuk memberikan solusi yang bernilai tambah.

- d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja, etos kerja yang sehat menekankan pentingnya kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Namun, persaingan yang positif juga diperlukan agar setiap individu terus berkembang dan meningkatkan performa. Persaingan yang sehat mendorong inovasi dan peningkatan kualitas kerja tanpa menjatuhkan satu sama lain.
- e) Ketepatan waktu dalam bekerja, disiplin waktu merupakan bagian penting dari etos kerja. Karyawan yang menghargai waktu akan menyelesaikan tugas sesuai tenggat, hadir tepat waktu, dan dapat diandalkan. Ketepatan waktu menunjukkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja.
- f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja, mencerminkan perlakuan yang setara dan tidak diskriminatif di lingkungan kerja, baik dari atasan maupun antar rekan kerja. Kedermawanan berarti sikap saling membantu, empati, dan tidak egois dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menjunjung nilai ini akan menciptakan suasana yang harmonis dan produktif.

3) Indikator Etos Kerja

Menurut Dwinanda, Dwinanda et al. (2023), mengemukakan bahwa untuk mengukur etos kerja dalam melaksanakan pekerjaannya meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, dan semangat kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Profesionalisme dan <i>Standard Operating Procedure</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang, Kecamatan Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat. (2025). <i>Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan</i> , 1(4), 303–311.	Variabel bebas: Profesionalisme, SOP; Variabel intervening: Disiplin kerja; Variabel terkait: Kinerja Karyawan	Kuantitatif, SEM-PLS	Profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Lesmana, A. P., & Anwar, A. M. (2024). Pengaruh Penerapan SOP (<i>Standard Operating Procedures</i>) terhadap Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada PT. Santosa Jatisari Kusumah Bandung Indonesia. <i>Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi</i> , 2(5), 493–501.	Variabel bebas: Penerapan SOP; Variabel terkait: Efektivitas, Produktivitas	Kuantitatif, kuesioner, regresi linier	Penerapan SOP memiliki pengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan produktivitas kerja
3	Dwinanda, G., Zuli, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. <i>Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo</i> , 9(1), 61–70.	Variabel bebas: Kompetensi, Disiplin kerja, dan Etos kerja; Variabel terkait: Efektivitas kerja	Kuantitatif, penyebaran kuesioner, regresi linier berganda	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja
4	Seragih, O. H. B., & Arini, E. (2024). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengiriman dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i> , 8(2), 34405–34412. 24)	Variabel bebas: Penerapan SOP dan Pengawasan kerja; Variabel terkait: Kinerja Karyawan	Kuantitatif, uji asumsi klasik, uji deskriptif, uji normalitas, uji regresi linier	SOP dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5	Andriyani, D., Muspiroh, S., Aini, S. N., Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2024). <i>Optimization of the Work Environment and Observance of Work Discipline in Improving Employee Performance at PT. BPR Serang Branch. International Journal of Applied Finance and Business Studies</i> , 11(4), 949–956.	Variabel bebas: Work Environment, Work Discipline Variabel terikat: Employee Performance	Kuantitatif, regresi linier berganda	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang dapat secara bersamaan meningkatkan dan mempercepat perbaikan kinerja karyawan.
6	Abas, M. G., Pakaya, A. R., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja di masa pandemi Covid-19 pada pegawai se-Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo. <i>JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i> , 5(3), 474–483.	Variabel bebas: Disiplin Kerja; Variabel terkait: Efektivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif, penyebaran kuesioner, analisis regresi linier sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
7	Nuruzzaman, A., & Dahlian, A. (2023). Pengaruh pelatihan, etos kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan. <i>Competitive</i> , 17(2), 49–65.	Variabel bebas: Pelatihan, Etos kerja, dan motivasi; Variabel terkait: Kinerja Karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda	Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
8	Saputro, F. A., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. <i>Journal of Creative Student Research</i> , 1(5), 101–111.	Variabel bebas: Etos kerja, Semangat kerja; Variabel terkait: Efektivitas kerja karyawan	Kuantitatif, wawancara, studi pustaka dan kuesioner; uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja; Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan
9	Sudirman, B., Uli, N., Al-Maidin, A. R. M., & Zamli, Z. (2023). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Mega Buana Palopo [Tesis]. Universitas Hasanuddin.	Variabel bebas: Pengawasan, Disiplin kerja; Variabel terkait: Efektivitas kerja karyawan	Kualitatif, analisis data dan coding	Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
10	Ningrum, S. A., Yulianti, F., & Mardah, S. (2022). Penerapan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Banjarmasin Utara [Disertasi Doktoral, Universitas Islam Kalimantan MAB].	Variabel Bebas: Disiplin kerja; Variabel terikat: Efektivitas Kerja Karyawan	Kualitatif, metode wawancara dan observasi.	Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Banjarmasin Utara, artinya jika disiplin kerja baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
11	Febriola, Tika. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Karyawan PT Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi	Variabel bebas: Beban kerja, Disiplin kerja; Variabel terkait: Efektivitas kerja karyawan	Kuantitatif, uji validitas, reliabilitas, regresi linier	Beban kerja berpengaruh negatif; disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja
12	Rido, A., Umar, & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. <i>YUME: Journal of Management</i> , 2(1),	Variabel bebas: Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pengawasan; Variabel terkait: Efektivitas kerja	Kuantitatif, regresi linier berganda	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
13	Rido, A., Umar, & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. <i>YUME: Journal of Management</i> , 2(1),	Variabel bebas: Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pengawasan; Variabel terkait: Efektivitas kerja	Kuantitatif, regresi linier berganda	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
14	Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). <i>The effect of work motivation, competency, and discipline on employee performance. Journal of Human Resource Management/Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	Variabel bebas: Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi; Variabel terkait: Kinerja Karyawan	Kuantitatif, penyebaran kuesioner, uji asumsi klasik, uji regresi linier	Motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
15	Pandipa, A. K. H. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. <i>Jurnal Ilmiah Administratie</i> , 10(1), 1–94.	Variabel bebas: disiplin kerja Variabel terikat: Efektivitas kerja karyawan	Kualitatif, mereduksi data, menyajikan data dan	Kemampuan pegawai yang bisa menyelesaikan tugas Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
16	Supit, K. K., Adolfina, A., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh perilaku kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin terhadap efektivitas kerja (Studi pada tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT. TELKOM Manado). <i>EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> , 4(4), 1098–1107.	Variabel bebas: Kepemimpinan, semangat kerja, dan Disiplin kerja; Variabel terkait: Efektivitas kerja	Kuantitatif, regresi linier	Kepemimpinan, semangat kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja

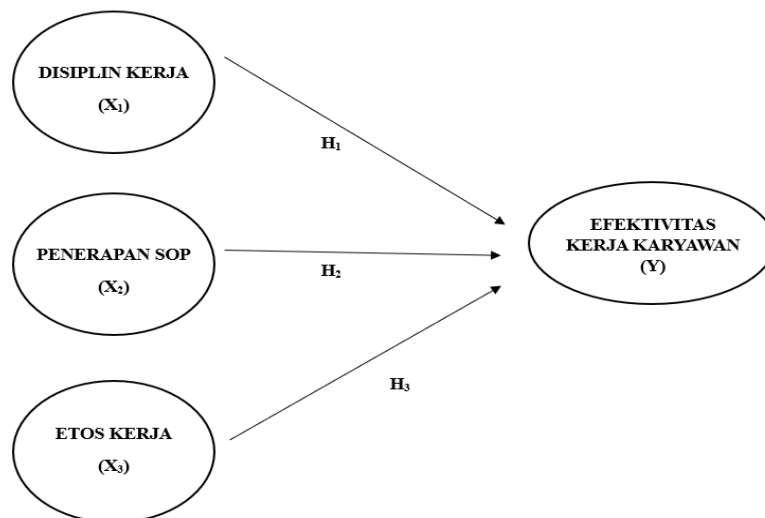
Sumber: Data Primer diolah (2025)

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh disiplin kerja, penerapan standar operasional prosedur (SOP), dan etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Sarana Media Cemerlang.” Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, penerapan SOP, dan etos kerja, variabel dependen adalah efektivitas kerja karyawan. Penelitian mengacu studi terdahulu, di antaranya:

- a) Abas et al. (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
- b) Lesmana & Anwar (2024) yang menunjukkan bahwa standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan dengan konsisten mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
- c) Dwinanda et al. (2023) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Merujuk penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin optimal penerapan SOP, serta semakin baik etos kerja karyawan, maka efektivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat. Hal ini telah dirangkai pada kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat diilustrasikan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Modifikasi penelitian Lesmana & Anwar (2024), Abas et al. (2023), Dwinanda et al. (2023)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji secara empiris melalui pengumpulan dan pengolahan data. Dalam suatu penelitian kuantitatif, hipotesis berfungsi sebagai pedoman dalam menyusun kerangka berpikir dan menjadi dasar dalam melakukan pengujian statistik. Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori-teori yang relevan dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dijelaskan dalam kerangka berpikir yang mendasari pengembangan hipotesis berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah Abas et al. (2023) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, terutama dalam kondisi penuh tantangan seperti masa pandemi.

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya efektivitas kerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Dwinanda et al., 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang jelas terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh

(Soetjipto et al., 2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Sarana Media Cemerlang.

2) Pengaruh Penerapan SOP terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

SOP merupakan pedoman tertulis yang menjadi acuan dalam pelaksanaan kegiatan operasional. Dengan adanya SOP, seluruh kegiatan kerja dapat dilakukan secara sistematis, efisien, dan konsisten. Penerapan SOP yang baik membantu meminimalisasi kesalahan kerja dan meningkatkan akurasi serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Lesmana & Anwar (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa penerapan SOP secara konsisten mampu meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi waktu pengerjaan, serta memberikan kejelasan tanggung jawab, sehingga berdampak langsung pada efektivitas kerja. Penerapan SOP menjadi instrumen penting dalam mencapai target kerja yang terukur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Humalasari et al., 2024) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Standard Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Sarana Media Cemerlang.

3) Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Etos kerja merupakan sikap mental dan perilaku kerja yang menunjukkan nilai-nilai positif seperti integritas, tanggung jawab, loyalitas, semangat kerja, dan komitmen terhadap tugas. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik dan tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Dwinanda et al. (2023), disebutkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, karena karyawan yang memiliki etos kerja tinggi mampu menunjukkan dedikasi dan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin baik etos kerja yang dimiliki, maka akan semakin tinggi efektivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dikuatkan pada penelitian terdahulu (Yusuf, 2022) terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

H3: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Sarana Media Cemerlang.