

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. *Grand Theory*

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan (Ainiyah *et al.*, 2025). Sejalan dengan pendapat Sobari & Tussoleha (2025) Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam organisasi, karena kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja. Sama halnya dengan pendapat Miftahuddin *et al.*, (2019) Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya SDM yang kompeten, handal dan loyal, maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Marnis (2008:3) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang

digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek vital dalam organisasi karena kualitas dan kemampuan SDM menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. SDM berperan sebagai penggerak utama dalam memanfaatkan sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan metode kerja untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas yang optimal. Tanpa SDM yang kompeten, adaptif, dan loyal, organisasi tidak akan mampu bersaing dan berkembang secara efektif.

## **2. Efektivitas Kerja**

### **a. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Menurut Aulia & Sari (2023) efektivitas kerja merupakan kemampuan dalam menentukan tujuan yang jelas serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Efektifitas kerja diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa meghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran dan alat-alat yang telah ditentukan (Rustan, 2021).

Menurut Husain *et al.*, (2022) efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Apabila suatu pekerjaan berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif (Irawati Nur, 2021).

Efektivitas kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi, serta bekerja efektif dan efisien karena dengan memiliki karyawan yang kompeten akan memberikan efek positif bagi perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif dan dinamis (Febrian Valentino & Widwi Handari Adji, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan individu maupun organisasi dalam menetapkan tujuan yang tepat serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, terutama dari segi pencapaian hasil tanpa terlalu memperhitungkan sumber daya yang digunakan. Efektivitas tidak hanya menekankan

pada keberhasilan mencapai tujuan, tetapi juga mencakup cara, metode, serta penggunaan sarana yang mendukung pencapaian tersebut. Bagi organisasi atau perusahaan, efektivitas kerja menjadi aset penting karena karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi besar terhadap tercapainya tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing di lingkungan yang kompetitif.

#### **b. Indikator Efektivitas Kerja**

Menurut Robbins & Coulter (2018) indikator Efektivitas kerja sebagai berikut :

##### 1) Pencapaian tujuan

Keadaan ketika seseorang atau organisasi berhasil merealisasikan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan rencana dan strategi sehingga hasil yang diperoleh sesuai atau mendekati tujuan yang telah dirumuskan.

##### 2) Ketepatan waktu

Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, tanpa menunda atau melewati deadline. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien, teratur, dan selaras dengan jadwal yang sudah direncanakan.

3) Kesesuaian dengan standar

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, pedoman, atau kriteria kualitas yang telah ditetapkan organisasi. Artinya, hasil kerja tidak hanya selesai tepat waktu, tetapi juga memenuhi standar mutu, aturan, dan ketentuan yang berlaku.

4) Penggunaan sumber daya yang tepat

Kemampuan pegawai memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia seperti waktu, tenaga, biaya, peralatan, maupun informasi secara efisien dan sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5) Kontribusi terhadap kinerja pegawai

Sejauh mana hasil kerja pegawai memberikan manfaat nyata dalam mendukung produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

**c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Khalid (2019) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, sebagai berikut :

1) Keterampilan

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin efektif hasil kerja yang dicapai.

## 2) Motivasi

Dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai bersemangat untuk bekerja dengan baik. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

## 3) Disiplin kerja

Ketaatan pegawai terhadap peraturan, waktu kerja, dan prosedur yang berlaku. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan dan hasil kerja yang optimal.

## 4) Sikap dan etika kerja

Cara pegawai memandang pekerjaan serta perilaku profesional yang ditunjukkan dalam bekerja. Sikap positif dan etika yang baik mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.

## 5) Gizi dan kesehatan

Kondisi fisik yang sehat serta asupan gizi yang cukup berpengaruh terhadap stamina dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 6) Tingkatan penghasilan

Penghasilan yang layak dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada efektivitas kerja.

7) Lingkungan dan iklim kerja

Suasana dan kondisi di tempat kerja, termasuk hubungan antarpegawai dan fasilitas fisik. Lingkungan yang nyaman dan kondusif meningkatkan kinerja pegawai.

8) Sarana atau alat

Ketersediaan alat, teknologi, dan fasilitas kerja yang memadai membantu pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien.

9) Manajemen

Sistem pengelolaan organisasi, termasuk kepemimpinan, perencanaan, dan pengawasan. Manajemen yang baik menciptakan koordinasi dan arah kerja yang jelas.

10) Kesempatan berprestasi

Peluang yang diberikan kepada pegawai untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan. Kesempatan ini memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan inovatif.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Apriliani & Rachman (2021) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan pola pikir organisasi yang di anut oleh anggota organisasi yang akan mempengaruhi cara bekerja dan perilaku dari anggota organisasi. Sejalan dengan pendapat Oktavia & Fernos (2023) Budaya organisasi adalah

suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Sama halnya dengan pendapat Firman & Dirwan (2024) Budaya yang kuat mampu mendorong kinerja organisasi dengan menciptakan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi.

Menurut Marliani & Merisa (2024) Budaya organisasi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, membantu anggota organisasi untuk memahami dan menginterpretasikan situasi serta memandu mereka dalam membuat keputusan. Sementara itu menurut Fauzi & Purbasari (2024) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menciptakan makna dan mengendalikan perilaku karyawan, selain itu, juga mengatur aturan main di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, pola pikir, dan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai kekuatan sosial

dalam mengarahkan perilaku, cara bekerja, serta proses pengambilan keputusan. Budaya organisasi tidak hanya menjadi pembeda antar organisasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan keselarasan tujuan, memberikan pedoman dalam bertindak, serta mengendalikan perilaku anggota agar selaras dengan aturan dan tujuan organisasi.

#### **b. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Judge (2015) adapun indikator budaya organisasi, sebagai berikut :

##### 1) Inovasi dan pengambil resiko

Sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk berani berkreasi, mengemukakan ide baru, serta mengambil keputusan meskipun mengandung risiko, demi peningkatan dan keberhasilan organisasi.

##### 2) Memperhatikan detail

Budaya organisasi menekankan pentingnya ketelitian, kecermatan, dan kesesuaian dengan prosedur atau standar agar hasil kerja berkualitas tinggi dan meminimalisasi kesalahan.

##### 3) Orientasi pada hasil

Organisasi menilai keberhasilan pegawai terutama dari kualitas, kuantitas, dan pencapaian target akhir, bukan hanya dari cara atau langkah-langkah yang ditempuh.

4) Orientasi pada orang

Indikator ini menekankan pentingnya kepedulian terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan pengembangan pegawai, sehingga setiap kebijakan atau tindakan tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dan hubungan antarindividu.

5) Orientasi pada tim

Hal ini menekankan pentingnya kerja sama, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan, karena keberhasilan organisasi lebih mudah dicapai melalui sinergi tim dibandingkan usaha perorangan.

6) Keagresifan

Budaya organisasi ini mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh energi, bersaing secara sehat, dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil terbaik.

7) Stabilitas

Orientasi stabilitas lebih fokus pada Menjaga situasi organisasi agar tetap konsisten seperti sebelumnya, keamanan kerja, serta kesinambungan prosedur dan kebijakan daripada melakukan perubahan yang cepat.

### **c. Nilai - Nilai yang Budaya Organisasi**

Menurut Paramita & Kartika (2020) transformasi budaya dilaksanakan dengan merumuskan dan memetakan nilai strategis melalui tiga perilaku utama sebagai pedoman, yaitu:

- 1) Integritas, ditandai dengan perilaku objektif, adil, dan konsisten.
- 2) Profesionalisme, ditandai perilaku tanggung jawab berdasarkan kompetensi untuk mencapai kinerja terbaik.
- 3) Sinergi, kolaborasi pemangku kepentingan internal dan eksternal secara produktif dan berkualitas.
- 4) Inklusif, sikap terbuka dan menerima keberagaman pemangku kepentingan serta memperluas kesempatan masyarakat pada industri keuangan.
- 5) Visioner, memiliki wawasan luas dan mampu melihat ke depan serta berpikir di luar kebiasaan.

## **4. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Riyanti & Yansahrita (2019) kedisiplinan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan/organisasi dan norma – norma yang berlaku didalam perusahaan/organisasi yang bersangkutan dan memberikan tindakan disiplin terhadap pegawai yang melanggar peraturan itu. Sejalan dengan pendapat Zaini &

Agustian (2019) disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sama halnya dengan pendapat Hidayat & Perkasa, (2024) disiplin merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Adillah, (2023) Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Prianto *et al.*, (2024) Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku ketaatan pegawai dalam menaati peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan, tetapi juga tanggung jawab dan penghargaan terhadap aturan, sehingga mendukung kelancaran pekerjaan, peningkatan kinerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

## **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) adapun indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

### 1) Penggunaan waktu agar lebih efektif

Pegawai mampu mengatur dan menggunakan waktu sesuai prioritas pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai target.

### 2) Mentaati peraturan perusahaan

Pegawai bekerja dengan mengikuti prosedur yang berlaku, tidak melakukan pelanggaran, serta menjaga keteraturan dan ketertiban kerja demi kelancaran organisasi.

### 3) Tingkat absensi

Kedisiplinan tercermin dari kehadiran yang konsisten dan tepat waktu, sehingga tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana sesuai harapan organisasi.

## **c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Imanuel Wellem *et al.*, (2023) faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, sebagai berikut :

### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang

dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengejakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

## 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

## 3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

#### 5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **5. Team Work (Kerjasama Tim)**

#### **a. Pengertian *Team work* (kerjasama tim)**

Menurut Rosid *et al.*, (2024) Kerja tim membutuhkan kepemimpinan dan kesatuan agar berhasil dan efektif. Sebuah tim juga memerlukan kesediaan untuk bekerja berdampingan untuk

membereskan tugas. Sejalan dengan penelitian Romadani *et al.*, (2024) Kerja sama tim sangat penting untuk mencapai keberhasilan kerja, menyediakan energi dan sinergi bagi anggota tim. Tanpa kerja sama yang efektif, bahkan ide-ide terbaik sekalipun mungkin tidak membuahkan hasil. Sama halnya, Rheina Oktiviani *et al.*, (2024) kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Pada perusahaan maupun organisasi tentu harus memiliki kerjasama tim yang baik dan juga solid untuk mengembangkan visi dan misi dari suatu perusahaan tersebut.

Menurut Emi *et al.*, (2024) Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak dari pada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energy yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Kolaborasi dalam tim umumnya diakui sebagai kekuatan yang berguna untuk kerja tim di perusahaan mana pun karena membantu rekan kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan terkait kinerja organisasi Prasetya Yuditio *et al.*, (2024).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim sangat penting bagi keberhasilan organisasi maupun perusahaan karena membutuhkan kepemimpinan, kesatuan, dan kesediaan anggota untuk bekerja

bersama. Kerja sama tim yang solid mampu menciptakan energi positif, meningkatkan kinerja, mendukung pencapaian visi dan misi, serta memberikan kepuasan kerja individu. Tanpa kerja sama yang efektif, tujuan organisasi sulit tercapai meskipun memiliki ide-ide terbaik.

**b. Indikator *Team Work* (kerjasama tim)**

Menurut Gabriella Putri *et al.*, (2023) indikator *team work*, diantaranya :

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Dalam kerjasama tim ini dapat dilihat dari tanggung jawab, saling berkontribusi, dan pengarahan kemampuan secara optimal.

2) Kepercayaan

Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Kepercayaan dalam kerjasama tim meliputi kejujuran, pemberian tugas, dan integritas.

### 3) Kekompakan

Kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Kekompakan ini dapat dilihat dari komitmen yang tinggi, saling ketergantungan hasil, dan saling ketergantungan tugas.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Team Work*

Menurut Zaky (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi *team work* (kerjasama tim), diantaranya :

#### 1) Komunikasi

Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota tim untuk berbagi informasi dengan mudah, sehingga mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja.

#### 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi dan koordinasi antar anggota tim.

#### 3) Kepercayaan

Kepercayaan antar anggota tim dapat membantu membangun hubungan kerja yang harmonis dan memungkinkan anggota tim untuk saling mendukung satu sama lain.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai landasan untuk perbandingan, baik dalam menilai keunggulan maupun kelemahannya. Penelitian sebelumnya menjadi rujukan utama untuk memahami konteks dan tujuan penelitian ini. Beberapa studi sebelumnya telah dianalisis dan dinilai oleh peneliti sebagai dasar untuk mempersiapkan penelitian ini. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipelajari oleh peneliti:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

N o	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Bogale <i>et al.</i> , (2024)  <i>Organizational culture: a systematic review</i>  <i>Cogent Business and Management</i> Vol. 11 No. 1	Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi serta dimensi-dimensi utama yang mempengaruhinya.	Budaya organisasi ( <i>involvement, consistency, adaptability, mission</i> ) → Efektivitas organisasi	<i>Systematic Literature Review</i>	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi melalui nilai-nilai inovasi, teamwork, dan orientasi hasil.
2.	Srivastava & Rao, (2025)  <i>The influence of organizational culture on organizational resilience and employee performance through the mediation of highperformance work systems</i>	Apakah <i>organizational culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i> dan <i>organizational resilience</i> dengan <i>high-performance work systems</i>	X <sub>1</sub> : <i>organizational culture</i>  Z: <i>high-performance work systems</i> (HPWS)  Y <sub>1</sub> : <i>employee performance</i>  Y <sub>2</sub> : <i>organization</i>	Kuantitatif Kuisisioner CB-SEM	<i>organizational culture</i> tidak secara langsung meningkatkan <i>organizational resilience</i> , namun berpengaruh positif terhadap <i>high-performance work systems</i> .

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>Discover Psychology (Springer Nature)</i> vol. 5	(HPWS) sebagai variabel mediasi?	<i>al resilience</i>		HPWS terbukti berperan penting dalam meningkatkan employee performance dan organizational resilience, serta menjadi mediator yang efektif dalam menerjemahkan nilai-nilai budaya organisasi ke dalam kinerja karyawan dan ketahanan organisasi.
3.	Rizanuddin (2020) <i>Influences of Career Planning, Leadership and Organizational Culture towards Employee Work Effectiveness</i> Budapest International Research and Critics Institute Vol. 3 No. 1	Bagaimana pengaruh perencanaan karir, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja ?	X <sub>1</sub> : perencanaan karir X <sub>2</sub> : kepemimpinan X <sub>3</sub> : budaya organisasi Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Perencanaan karir, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
4.	Humayroh <i>et al.</i> , (2025) <i>The Influence of Organizational Culture in Increasing Staff Work Effectiveness at LPK Horison, Bekasi City</i> <i>Lead Journal of</i>	Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan LPK Horison, Kota Bekasi.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>Economy and Administration</i> Vol. 3 No. 2				
5.	Kaligis <i>et al.</i> , (2023)  <i>Organizational Culture, Work Motivation, and Work Effectiveness (Case Study on Hotels in Tomohon and Tondano)</i>  <i>International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM) Vol. 8 No. 1</i>	Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi X <sub>2</sub> : motivasi kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan hotel.
6.	Paredes saavedra <i>et al.</i> , (2024)  <i>Work Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees</i>  <i>Administrative Sciences (MDPI) Vol. 14 No. 11</i>	Bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional, kepemimpinan tim, budaya organisasi, iklim kerja, dan sinergi kreatif dengan efektivitas kerja ?	X <sub>1</sub> : kecerdasan emosional X <sub>2</sub> : kepemimpinan tim X <sub>3</sub> : budaya organisasi X <sub>4</sub> : iklim kerja X <sub>5</sub> : sinergi kreatif Y : Efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SEM-PLS	Kepemimpinan dan kecerdasan emosional ditemukan secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, budaya organisasi, iklim kerja, dan sinergi kreatif bertindak sebagai mediator dalam hubungan ini, meningkatkan efektivitas kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
7.	Elias & Akintayo, (2019)  <i>Organizational Culture and Effectiveness: A Literature Review</i>  <i>International Journal of Humanities and Social Science</i> Vol. 9 No. 9	Bagaimana hubungan teoritik antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi Y: efektivitas	<i>Literature review</i>	Budaya organisasi dan efektivitas tetap relevan untuk menjelaskan dinamika organisasi dalam konteks praktek manajemen yang berubah-ubah.
8.	Rahmawati <i>et al.</i> , (2023)  <i>The Influence Of Organizational Culture and Work Environment On The Work Effectiveness Of Public High School Teachers In Central Jakarta</i>  <i>Journal Research Of Social Science, Economics, and Management</i> Vol. 3 No. 6	Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja ?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi X <sub>2</sub> : lingkungan kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
9.	Naqshbandi (2023)  <i>Organizational effectiveness: the role of culture and work engagement</i>  <i>Management Decision</i> , volume 62, issue 11	Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi Y: efektivitas Z: keterlibatan kerja	Kuantitatif Kuisisioner SEM-PLS	Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran organisasi berdampak positif signifikan pada efektivitas organisasi, hubungan ini dimediasi oleh work

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					engagement (keterlibatan kerja).
10.	Omawumi & Roseline, (2024)  <i>Organizational Culture and Job Effectiveness of Librarians in South-West Nigerian Universities</i>  <i>Library Progress (International) Vol. 38 No.1</i>	Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
11.	Crefioza & Tasnim, (2025)  Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Yamaha Tjahaja Baru Kota Solok  <i>Journal of Sharia Economics, Volume 4 Number 1</i>	Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi X <sub>2</sub> : komunikasi Y: efektivitas kerja Z: kepuasan kerja	Kuantitatif Kuisisioner PLS-SEM	Budaya organisasi dan komunikasi signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja dan efektivitas kerja. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi atau disiplin terhadap kinerja kerja.
12.	Permana (2025)  Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta	Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi X <sub>2</sub> : motivasi X <sub>3</sub> : lingkungan kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Jurnal Akuntansi Terapan Vol. 6 No. 2				kerja pegawai Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta.
13.	Hamonangan <i>et al.</i> , (2021)  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan Vol.1 No.1	Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner Spss	Hasil analisis data maka ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota
14.	Cancerlita (2023)  Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan PT Dayaprima Dinamika Mandiri  Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol.3, No.2	Bagaimana budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi mempengaruhi efektivitas karyawan ?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi X <sub>2</sub> : kompetensi sdm X <sub>3</sub> : komitmen organisasi Y: efektivitas karyawan	Kuantitatif Kuisisioner Spss	Secara simultan budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan.
15.	Andriani <i>et al.</i> , (2023)  Analisis Pengaruh Bekerja dari Rumah, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kebun Sehat JSR	Bagaimana pengaruh bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan	X <sub>1</sub> : bekerja dari rumah X <sub>2</sub> : budaya organisasi X <sub>3</sub> : kompetensi Y: efektivitas karyawan	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah, budaya organisasi dan kompetensi memiliki

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>Management Research and Business Journal</i> Vol. 1 No. 2	kebun sehat JSR ?			pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja
16.	Yuvan <i>et al.</i> , (2024)  Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli  Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) Vol.7 No.2	Bagaimana dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan?	X <sub>1</sub> : Budaya organisasi Y: Efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner Spss	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli
17.	Dendi <i>et al.</i> , (2024)  Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Perusahaan Plastik di Surabaya  Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol 2 No 5	Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan?	X <sub>1</sub> : Budaya organisasi X <sub>2</sub> : Kompetensi Y: Efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner Spss	Secara simultan budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Plastik di Surabaya.
18.	Vera (2025)  Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Organisasi pada PT Argo Pantes Tbk  Jurnal Manivestasi	Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja organisasi ?	X <sub>1</sub> : Budaya organisasi X <sub>2</sub> : komitmen organisasi Y: Efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Budaya organisasi dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Vol. 7 No.1				kerja organisasi serta memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap efektivitas kerja pada PT Argo Pantes Tbk.
19.	Dharma <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Anam Koto Pasaman Barat	Bagaimana pengaruh budaya dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi ?	X <sub>1</sub> : Budaya organisasi X <sub>2</sub> : Komunikasi organisasi Z: Kepuasan kerja Y: Efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SmartPLS 3.0	Budaya organisasi dan komunikasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja.
	<i>Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies</i> Vol. 2 No.1				
20.	Siahaan <i>et al.</i> , (2025) Pentingnya Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja	Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan sistem pengendalian terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : budaya organisasi X <sub>2</sub> : sistem pengendalian Y: efektivitas kerja	Kualitatif <i>Llibrary research</i>	Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas sistem pengendalian manajemen. Dengan demikian, penguatan budaya kerja
	<i>Journal of Multidisciplinary Research and Innovation (JMRI)</i> Vol. 3 No. 1				

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					merupakan strategi penting dalam mencapai tata kelola universitas yang baik ( <i>Good University Governance</i> ).
21.	Aulia <i>et al.</i> , (2026)  Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju  Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara Vol. 02, No. 01	Bagaimana pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja ?	X <sub>1</sub> : komunikasi X <sub>2</sub> : budaya organisasi X <sub>3</sub> : kemampuan sumber daya manusia Y: efektivitas karyawan	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Secara simultan komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor kecamatan kalumpang kabupaten mamuju.
22.	Santika & Syarief, (2022)  <i>Effect of Discipline, Work Motivation and Incentive on Employee Effectiveness</i>  <i>International Journal Of Advanced Multidisciplinary</i> Vol. 1 No. 3	Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : motivasi kerja X <sub>3</sub> : insentif Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Disipli kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
23.	Akob & Alam (2025)  <i>The Influence of Discipline and Workload on Work Effectiveness through Organizational Support among Lecturers at the State Islamic Institute (IAIN) Parepare</i>  <i>Quantitative Economics and Management Studies</i> Vol. 6 No. 3	Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap efektivitas kerja yang dimediasi oleh dukungan organisasi?	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : beban kerja Y: efektivitas kerja M: dukungan organisasi	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan dan tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja.
24.	Mahmoud <i>et al.</i> , (2024)  <i>Effects of New Public Management Reforms on Human Resource Practices: A Case Study in Jordan</i>  <i>Management and Labour Studies</i> Vol.49 No.1	Bagaimana reformasi New Public Management (NPM) memengaruhi praktik-praktik sumber daya manusia (SDM) di organisasi publik di Yordania, khususnya di Greater Amman Municipality (GAM)?	X <sub>1</sub> : Reformasi New Public Management (NPM) Y: Praktik Manajemen SDM	Kualitatif Studi kasus interpretatif <i>Thematic analysis</i>	Reformasi NPM yang tidak diterapkan secara konsisten menimbulkan tantangan besar terhadap efektivitas praktik SDM dan kinerja organisasi publik. Perlu penguatan aspek akuntabilitas, desentralisasi, transparansi, dan etika untuk memperbaiki manajemen SDM publik.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
25.	Yohny <i>et al.</i> , (2023)  <i>The Influence of Work Discipline and Compensation on Work Effectiveness with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Field Employees Authority Office Medan Region II Airport Authority</i>  <i>SINOMICS JOURNAL</i> <i>VOLUME 2 ISSUE 3</i>	Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi?	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : kompensasi Y: efektivitas kerja Z: kepuasan kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, baik langsung maupun melalui kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas maupun kepuasan kerja.
26.	Endri <i>et al.</i> , (2022)  <i>Work Effectiveness in Relation with Communication, Workload, and Work Discipline</i>  <i>Linguistics and Culture Review</i> Vol. 6 No. 1	Bagaimana pengaruh komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : komunikasi kerja X <sub>2</sub> : beban kerja X <sub>3</sub> : disiplin kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SEM-PLS	Komunikasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
27.	Hermawati & Aryadi, (2024)  <i>Investigating The Impact Of Work Discipline, Work Ability, and Work Supervision On Employee Work Effectiveness In Road Maintenance and</i>	Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan pengawasan kerja terhadap efektivitas karyawan?	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : kemampuan kerja X <sub>3</sub> : pengawasan kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Disiplin kerja, kemampuan kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<p><i>Improvement Within The Public Works Service and Spatial Planning Of Cirebon Regency</i></p> <p><i>Journal of Resource Management, Economics and Business</i> Vol. 3 No. 2</p>				kerja.
28.	<p>Abbas <i>et al.</i>, (2025)</p> <p><i>Work Discipline and Organizational Effectiveness in Emergency Response Agencies: A Case Study of BASARNAS in Kendari</i></p> <p><i>Society</i> Vol.13 No. 1</p>	<p>Bagaimana implementasi disiplin kerja di Kantor BASARNAS Kendari, dan sejauh mana disiplin kerja ini berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai?</p>	<p>X<sub>1</sub>: disiplin kerja</p> <p>Y: efektivitas kerja</p>	<p>Kualitatif observasi</p> <p>SPSS</p>	<p>Disiplin kerja di lingkungan BASARNAS Kendari telah berjalan dengan efektif, dan hal ini berhubungan dengan tingginya efektivitas kerja pegawai dalam memenuhi tugas organisasi sesuai standar operasional.</p>
29.	<p>Suwandi, (2023)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Jambur Baru Kecamatan Batang Natal</p> <p><i>Journal Economic and Strategy (JES)</i> Vol. 4 No. 1</p>	<p>Bagaimana Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kecamatan Batang Natal ?</p>	<p>X<sub>1</sub>: kerjasama tim</p> <p>X<sub>2</sub>: disiplin kerja</p> <p>Y: efektivitas kerja</p>	<p>Kuantitatif Kuisisioner</p> <p>SPSS</p>	<p>Secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Jambur Baru Kecamatan Batang Natal.</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
30.	Syifananda <i>et al.</i> , (2021)  Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur  Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Vol. 5 No. 2	Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SmartPLS	Penelitian ini mengungkapk an adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada BPBD Provinsi Jawa Timur.
31.	Wasis (2021)  Disiplin, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan  MBR ( <i>Management and Business Review</i> ) Vol. 5 No. 1	Bagaimana pengaruh disiplin, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> :disiplin X <sub>2</sub> : keterampilan lingkungan kerja X <sub>3</sub> : lingkungan kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Disiplin, keterampilan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.
32.	Dwinanda <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada PT Telkom Makassar STO Balaikota  Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 9 No 1	Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai?	X <sub>1</sub> :kompetensi X <sub>2</sub> : disiplin kerja X <sub>3</sub> : etos kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
33.	Anis <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara  Jurnal EMBA Vol.11 No.2	Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai?	X <sub>1</sub> : lingkungan kerja X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
34.	Anisa & Yanti (2024)  Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19  Jurnal EMJM Vol. 2, No. 3	Apakah iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja ?	X <sub>1</sub> : iklim organisasi X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Agam Selama Masa Covid-19.
35.	Wirawan <i>et al.</i> , (2024)  Pengaruh Evaluasi Kerja ,Lingkungan Kerja,Pengawasan,Disiplin Kerja,Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat	Bagaimana pengaruh evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan pembagian tugas terhadap efektivitas kerja	X <sub>1</sub> : evaluasi kerja X <sub>2</sub> : lingkungan kerja X <sub>3</sub> : pengawasan X <sub>4</sub> : disiplin kerja X <sub>5</sub> : kepemimpinan	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan Evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan , dan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 3	pegawai?	X6: pembagian tugas Y: efektivitas kerja		pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
36.	Kasisariah <i>et al.</i> , (2025)  Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap efektifitas kerja pesonil pada kantor satlantas polres lahat  Jurnal AKTUAL Vol.23 No.1	Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap efektifitas kerja personil Kantor Satlantas Polres Lahat?	X <sub>1</sub> : pelatihan X <sub>2</sub> : disiplin Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS versi 23	Hasil penelitian Pelatihan dan Disiplin menunjukkan adanya pengaruh terhadap efektivitas kerja personil Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lahat secara simultan dan parsial.
37.	Amanda <i>et al.</i> , (2025)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap  <i>UPY BUSINESS AND MANAGEMENT JOURNAL</i> Vol. 4 No. 2	Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap?	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : kemampuan kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap.
38.	Khumaeroh & Maulia (2023)	Bagaimana pengaruh dari kedisiplinan	X <sub>1</sub> : kedisiplinan kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Kedisiplinan kerja dan lingkungan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Analisis efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja  Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis Vol. 2 No. 3	kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan ?	X <sub>2</sub> : lingkungan kerja Y: efektivitas kerja		kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero).
39.	Sako (2024)  Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Gorontalo  Jurnal Ekonomi Manajemen	Bagaimana pengaruh pola rekrutmen dan disiplin terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : pola rekrutmen X <sub>2</sub> : disiplin Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Pola rekrutmen dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
40.	Fairuz (2023)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada PT. POS INDONESIA  Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis Vol. 1 No.2	Bagaimana pengaruh disiplin dan etos kerja terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : disiplin X <sub>2</sub> : etos kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
41.	Narkulintan <i>et al.</i> , (2025)  Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri	Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : disiplin kerja X <sub>3</sub> : pengawasan Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol 4 No. 3				kerja ASN.
42.	McGuier <i>et al.</i> , (2023)  <i>Advancing research on teams and team effectiveness in implementation science: An application of the Exploration, Preparation, Implementation, Sustainment (EPIS) framework</i>  <i>Implementation Research and Practice</i> Vol.4	Bagaimana penelitian mengenai efektivitas tim dapat diintegrasikan ke dalam implementation science menggunakan kerangka kerja EPIS, serta bagaimana tim memengaruhi proses dan hasil implementasi inovasi di berbagai konteks organisasi.	X <sub>1</sub> : Struktur tim dan komposisi tim Z: Proses dan keadaan tim Y: Efektivitas kerja	<i>Conceptual Paper</i>	Integrasi teori efektivitas tim dalam implementation science perlu dilakukan untuk memahami secara komprehensif bagaimana tim memengaruhi keberhasilan implementasi di berbagai sektor, terutama kesehatan dan layanan publik.
43.	Mosso (2024)  <i>Echoes of Efficiency: The Role of Work Experience in Amplifying the Effects of Team Collaboration and Communication on Job Effectiveness</i>  <i>International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME)</i>	Bagaimana kolaborasi tim dan komunikasi memengaruhi efektivitas kerja pegawai yang dimoderasi dengan kerjasama tim di lingkungan pemerintahan?	X <sub>1</sub> : kolaborasi tim X <sub>2</sub> : komunikasi Y: efektivitas kerja M: kerjasama tim	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Kolaborasi tim dan cara berkomunikasi yang baik secara langsung meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dan pengalaman kerja memperkuat hubungan tersebut.
44.	Ramírez-Zavala <i>et al.</i> , (2024)  <i>Factors That Impact</i>	Faktor apa saja yang memengaruhi dinamika dan efektivitas kerja	X <sub>1</sub> : kerjasama tim Y: efektivitas	<i>Systematic literature review</i>	32 faktor kritis kunci; fokus pada <i>leadership, communicatio</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<i>the Dynamics and Effectiveness of Work Teams during Continuous Improvement Projects</i>  <i>Applied Sciences</i> (MDPI) Vol. 14 No. 3	tim dalam kerja pelaksanaan alat perbaikan terus-menerus di industri manufaktur?			<i>n, kompetensi, manajemen, dan resources.</i>
45.	Khawam <i>et al.</i> , (2025)  <i>Effectiveness of Teamwork In the Workplace</i>  <i>International Journal of Sciences: Basic and Applied Research</i> Vol. 32 No. 3	Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : kerjasama tim Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
46.	Seftyandra (2020)  <i>Key Indicators Influencing Team Effectiveness in Project-Based Team</i>  <i>International Conference on Entrepreneurship (ICOEN)</i>	Apa saja indikator utama yang memengaruhi team effectiveness (efektivitas tim) dalam konteks project-based teams?	Efektivitas kerja tim	<i>Systematic literature review</i>	Efektivitas tim dalam konteks proyek bukan sekadar hasil dari satu variabel tunggal, tetapi merupakan output sistem yang dipengaruhi oleh berbagai indikator yang saling berinteraksi. Ini memberikan landasan konseptual yang kuat untuk penelitian lanjutan yang menguji hubungan kuantitatif

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					antara <i>teamwork</i> dan <i>work/team effectiveness</i> .
47.	Tumbuan <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Kompetensi, Koordinasi, dan <i>Team Work</i> Terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Garuda Angkasa Manado dalam Menangani Penerbangan Garuda Indonesia  Jurnal EMBA Vol. 11 No. 4	Bagaimana pengaruh kompetensi, koordinasi dan <i>teamwork</i> terhadap efektivitas kerja ground staff PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani kegiatan penerbangan Garuda Indonesia ?	X <sub>1</sub> : kompetensi X <sub>2</sub> : koordinasi X <sub>3</sub> : <i>teamwork</i> Y: efektivitas Kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS 26	Secara simultan Kompetensi, Koordinasi, dan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ground staff PT. Garuda Angkasa Manado.
48.	Dalimunthe <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kejasama Tim serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kerja di PT Airfast Indonesia  <i>Journal of Science and Social Research</i> Vol. 8 No. 2	Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja melalui kerjasama tim pada PT Airfast Indonesia?	X <sub>1</sub> : komunikasi interpersonal Y: efektivitas kerja Z: kerjasama tim	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim, yang selanjutnya meningkatkan efektivitas kerja, sehingga komunikasi interpersonal juga berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja secara tidak langsung melalui kerjasama tim.

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
49.	Fitri <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim  Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 20 No.3	Bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim ?	X <sub>1</sub> : komunikasi X <sub>2</sub> : kerjasama tim Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.
50.	Paat <i>et al.</i> , (2023)  Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado  Jurnal EMBA Vol. 11 No.4	Bagaimana pengaruh dari Kerjasama tim dan komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado?	X <sub>1</sub> : kerjasama tim X <sub>2</sub> : komunikasi Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS versi 29	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.
51.	Fadhillah, (2024)  Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Gresik  Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.4 No.2	Bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja ?	X <sub>1</sub> : kerjasama tim X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
52.	Nisak (2024)  Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Sebagai Intervening Kasus Pada Resto Khoja Semarang)  Journal of Management Vol. 10	Bagaimana pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening?	X <sub>1</sub> : <i>Workplace Spirituality</i> X <sub>2</sub> : kerjasama tim Z: motivasi Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Workplace Spirituality</i> , Kerjasama Tim, Efektivitas kerja dan Motivasi sebagai variabel intervening dapat memberikan nilai positif dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan resto khoja semarang.
53.	Syifa <i>et al.</i> , (2025)  Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD RSUD Sungai Darih  Jurnal Bintang Manajemen Vol.3 No.1	Bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?	X <sub>1</sub> : komunikasi X <sub>2</sub> : kerjasama tim Z: kepuasan kerja Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SmartPLS	Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim meningkatkan kepuasan kerja. Kerja sama tim dan kepuasan kerja meningkatkan efektivitas kerja, sementara

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					komunikasi tidak berpengaruh langsung. Kepuasan kerja memediasi hubungan komunikasi dan kerja sama tim terhadap efektivitas kerja.
54.	Aprilia <i>et al.</i> , (2025)  Pengaruh <i>Teamwork</i> , <i>Self Efficacy</i> , Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV MALALA KABUPATEN KEDIRI  Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi Vol.17 No.3	Bagaimana pengaruh <i>teamwork</i> , <i>self efficacy</i> , dan beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan CV Malala Kabupaten Kediri?	X <sub>1</sub> : <i>teamwork</i> X <sub>2</sub> : <i>self efficacy</i> X <sub>3</sub> : beban kerja Y: efektivitas karyawan	Kuantitatif Kuisisioner SPSS versi 26	Penelitian menunjukkan bahwa <i>teamwork</i> dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
55.	Emi <i>et al.</i> , (2024)  Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Aman Palembang	Bagaimana pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan?	X <sub>1</sub> : kerjasama tim X <sub>2</sub> : lingkungan kerja X <sub>3</sub> : kompensasi Y:	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Bahwa kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Jurnal Strategi Vol. 14 No. 2		efektivitas kerja		terhadap variabel efektivitas kerja karyawan pada bengkel mobil aman Palembang.
56.	Dea Zulfia (2025)  Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada PT. GRAHA KARYA PLASINDO  BUDGETING : <i>Journal of Business, Management and Accounting</i> Vol. 6 No. 3	Bagaimana komunikasi, manajemen pengetahuan, dan kerjasama tim dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan?	X <sub>1</sub> : komunikasi manajemen pengetahuan X <sub>2</sub> : manajemen pengetahuan Y: efektivitas kerja Z: kerjasama tim	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Komunikasi, manajemen pengetahuan, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kerjasama tim.
57.	Madina & Hakim, (2025)  Pengaruh Komunikasi, Kemampuan Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Batik Laweyan Surakarta  <i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> Vol. 8 No. 1	Bagaimana pengaruh komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja?	X <sub>1</sub> : komunikasi kemampuan kerja X <sub>2</sub> : kemampuan kerja X <sub>3</sub> : kerjasama tim Y: efektivitas kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.
58.	Rheina Oktiviani <i>et al.</i> , (2024)  Efektivitas Kerja Karyawan:	Bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja	X <sub>1</sub> : komunikasi kerjasama tim X <sub>2</sub> : kerjasama tim Y:	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh

No	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Komunikasi Dan ? Kerja Sama Tim Pada RS. CITRA SUNDARI  Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Vol. 12 No. 2		efektivitas kerja		signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.
59.	Andriani (2024)  Peran Integritas dan Teamwork Dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai  Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 4 No.2	Bagaimana peran integritas pegawai dan teamwork dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan organisasi pemerintahan?	X <sub>1</sub> : integritas pegawai X <sub>2</sub> : kerjasama tim Y: efektivitas kerja	Kajian literature dan penalaran konseptual	Integritas dan teamwork berkontribusi signifikan pada efektivitas kerja melalui peningkatan kinerja, adaptabilitas, inovasi, kepuasan, pengurangan konflik.
60.	Junita <i>et al.</i> , (2022)  Pengalaman Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja  Jurnal ekonomi dan ilmu sosial Vol. 7 No. 2	Apakah pengalaman kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Bank SUMUT Medan ?	X <sub>1</sub> : kerjasama tim Y: efektivitas kerja M: pengalaman kerja	Kuantitatif Kuisisioner SPSS	Pengalaman kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan.

---

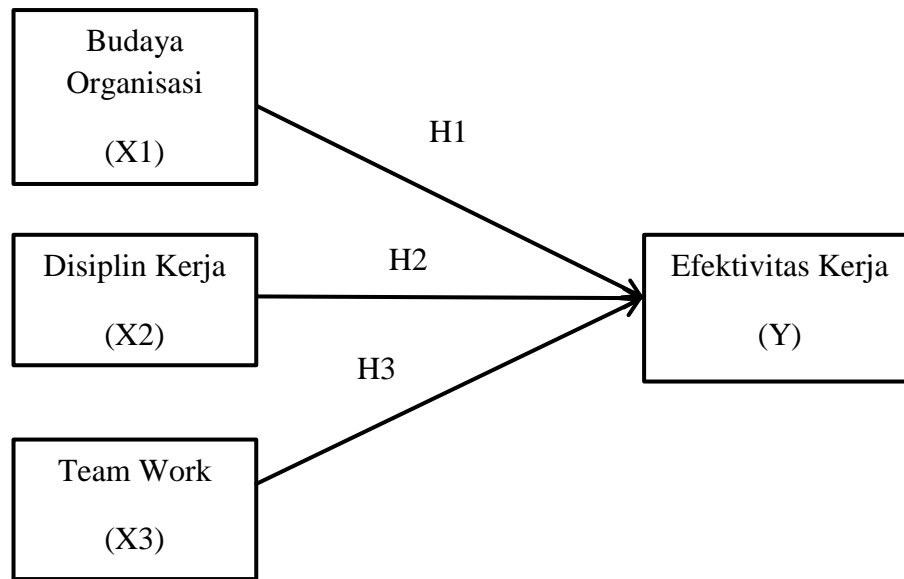
**Sumber:** Data Diolah Peneliti 2025

### C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini guna untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan *teamwork* terhadap efektivitas kerja maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3

(tiga) yaitu variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini merujuk kerangka berfikir dari beberapa studi terdahulu yang relevan dengan penelitian Crefioza & Tasnim (2025) Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang diyakini dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi. Budaya organisasi mampu mengatasi tantangan lingkungan dengan cara bekerja sama dalam memecahkan masalah. Selanjutnya, Disiplin Kerja juga mempengaruhi efektivitas kerja jika disiplin kerja semakin diperbaiki maka akan meningkatkan efektivitas kerja, demikian juga sebaliknya (Suwandi 2023). Selain Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, *Teamwork* juga mempengaruhi efektivitas kerja menurut penelitian (Tumbuan *et al.*, 2023) dalam bekerja, adanya rasa saling menolong antar sesama karyawan, adanya pengarahan atau briefing yang konsisten yang di berikan demi untuk kelancaran dan mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini sangat jelas dibutuhkan perusahaan, untuk memperoleh efektivitas kerja yang baik, dibutuhkannya *teamwork*.

Berdasarkan studi-studi tersebut , penelitian ini menyusun kerangka berpikir dengan menyesuaikan variabel bebas yang digunakan, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan *teamwork* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) . Dengan demikian, kerangka berfikir ini menjelaskan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan *teamwork* diduga memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Adapun kerangka berfikirnya seperti berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

**Sumber:** Crefioza & Tasnim (2025), Suwandi (2023), Tumbuan *et al.*, (2023)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2023) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

##### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang diyakini dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi. Budaya organisasi mampu mengatasi tantangan lingkungan dengan cara bekerja sama dalam memecahkan masalah (Crefioza & Tasnim, 2025). Hal tersebut diperkuat penelitian terdahulu oleh Yuwan *et al.*, (2024) ditemukan

bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar yang signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Dendi *et al.*, (2024) juga melakukan penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hamonangan *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selaras dengan itu, Cancerlita (2023) juga meneliti dan menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Dharma *et al.*, (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas**

Disiplin Kerja juga mempengaruhi efektivitas kerja jika disiplin kerja semakin diperbaiki maka akan meningkatkan efektivitas kerja, demikian juga sebaliknya (Suwandi, 2023). Menurut Kasisariah *et al.*, (2025) tanpa disiplin yang baik, sulit bagi lembaga mencapai hasil yang optimal. Penelitian terdahulu oleh Amanda *et al.*, (2025) menghasilkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan

signifikan terhadap efektivitas kerja. Anis *et al.*, (2023) juga mengungkapkan dalam penelitiannya dimana disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian dari Anisa & Yanti (2024) terkait pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian Wirawan *et al.*, (2024) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja. Syifananda *et al.*, (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

## **H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

### **3. Pengaruh *Team Work* Terhadap Efektivitas**

*Team work* merupakan elemen penting dalam organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama (Tumbuan *et al.*, 2023). Menurut Fadhillah (2024) ketika pegawai dapat bekerja dalam tim dengan harmonis, pembagian tugas menjadi lebih efektif, penyelesaian masalah menjadi lebih cepat, dan inovasi lebih mudah tercapai. Selain itu, kolaborasi yang solid juga menciptakan rasa saling percaya sehingga setiap anggota tim merasa lebih terdorong untuk berkontribusi secara optimal.

Penelitian terdahulu oleh Nisak (2024) menghasilkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Syifa *et al.*, (2025) juga mengungkapkan dalam penelitiannya *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya penelitian dari Fitri *et al.*, (2023) terkait pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja membuktikan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian oleh Paat *et al.*, (2023) yang menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap efektivitas kerja. Sejalan dengan penelitian Aprilia *et al.*, (2025) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub> : *Team Work* Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja.**