

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Pengawasan**

###### **2.1.1.1 Defenisi Pengawasan**

Suatu organisasi memiliki organisasi perancangan proses pengawasan, yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan struktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau direncanakan. Untuk menjalankan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat bantu manajerial, sehingga jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki. Selain itu, pada alat bantu pengawasan ini dapat menunjang terwujudnya proses pengawasan yang sesuai dengan kebutuhannya. Pengawasan juga meliputi bidang-bidang pengawasan yang menunjukkan keberhasilan dari suatu tujuan organisasi diantaranya.

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Sami'an dan Aprilian, 2013:45). Menurut Sutikno (2012: 58) pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan dan data dalam usaha mengetahui tercapainya tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu.

Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2013: 87) dan pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika dapat kesalahan-kesalahan (Brantas, 2009: 190).

###### **2.1.1.2 Tujuan Pengawasan**

Tujuan pengawasan menurut Soekarno (2012: 105) adalah:

- A. Untuk mengetahui apakah sesuatu dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan
- B. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan dengan intruksi serta azas-azas yang telah diinstruksikan
- C. Untuk mengetahui adanya kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan dalam pekerja
- D. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan efisien.
- E. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan sedangkan menurut Silalahi (2011: 181) tujuan dari pengawasan adalah:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan pengguna sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana, sehingga pelaksanaan rencana akan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan. Dengan demikian, peran pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana. Mengenai pentingnya pelaksanaan pengawasan untuk mensukseskan rencana-rencana.

### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Pengawasan**

Menurut Sami'an dan Aprilian, (2013: 47) terhadap dua teknik pengawasan yaitu :

- A. Pengawasan langsung , yaitu pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan . pengawasan langsung ini dapat bentuk inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report*.
- B. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

Menurut Hasibuan (2012:248) pengawasan atau pengendalian dikenakan atas beberapa jenis yang dapat dijelaskan dan disebutkan yaitu sebagai berikut :

1. *Internal Control*

*Internal control* adalah pengendalian yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya cukupkan dari pengendalian ini meliputi hal-hal yang cukup luas baik pelaksanaan tugas, prosedur kerja kedisiplinan pegawai dan lain-lain.

2. *Audit Control*

*Audit control* Adalah pemeriksaan atau penilain atas masalah-masalah yang berkaitan dengan pembukan perusahaan. Jadi, pengawasan atas masalah khusus, yaitu tentang kebenaran pembuka suatu perusahaan.

3. *External Control*

*External control* pengendalian yang dilakukan oleh pihak luar, pengendalian ekstern ini dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan kantor akuntan dan penelitian yang dilakukan oleh masyarakat.

#### **2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Mulyadi (2011: 770), melakukan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- A. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- B. Kompleksitas organisasi merupakan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- C. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

#### **2.1.1.5 Indikator Pengawasan**

Menurut Winardi (2016: 185), variabel pengawasan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

##### **A. Penentuan Standard**

Melakukan pengawasan sesuai standard yang telah ditetapkan perusahaan, dimana standard yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja di kemudian hari.

##### **B. Mengadakan Pengukuran**

Mengukur kinerja pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan pegawai selama proses pengawasan.

##### **C. Adanya Proses Pelaksanaan Kerja**

Pengawasan yang dilakukan di saat jam-jam kerja pegawai dimana waktu pengawasan tidak dapat diprediksi pegawai, sehingga akan ditemukan kinerja nyata dari pegawai tanpa da usaha untuk berpurapura.

##### **D. Adanya Usaha Membandingkan**

Proses dimana perusahaan membandingkan hasil kerja yang dihasilkan pegawai dengan standard yang telah ditentukan perusahaan.

##### **E. Melakukan Tindakan Perbaikan**

Perusahaan segera melakukan evaluasi dan koreksi terhadap hasil pengawasan yang diperoleh dan segera melakukan perbaikan terhadap hasil yang tidak mencapai standar.

#### **2.1.2 Struktur Organisasi**

### 2.1.2.1 Pengertian Struktur Organisasi

Organisasi yang efektif merupakan organisasi yang mampu menunjukkan kinerja dan mampu mencapai tujuannya secara optimal. Sedangkan struktur merupakan cara organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan kearah tujuan. Struktur merupakan cara yang selaras dalam menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relative tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas (Steers, 1984: 70).

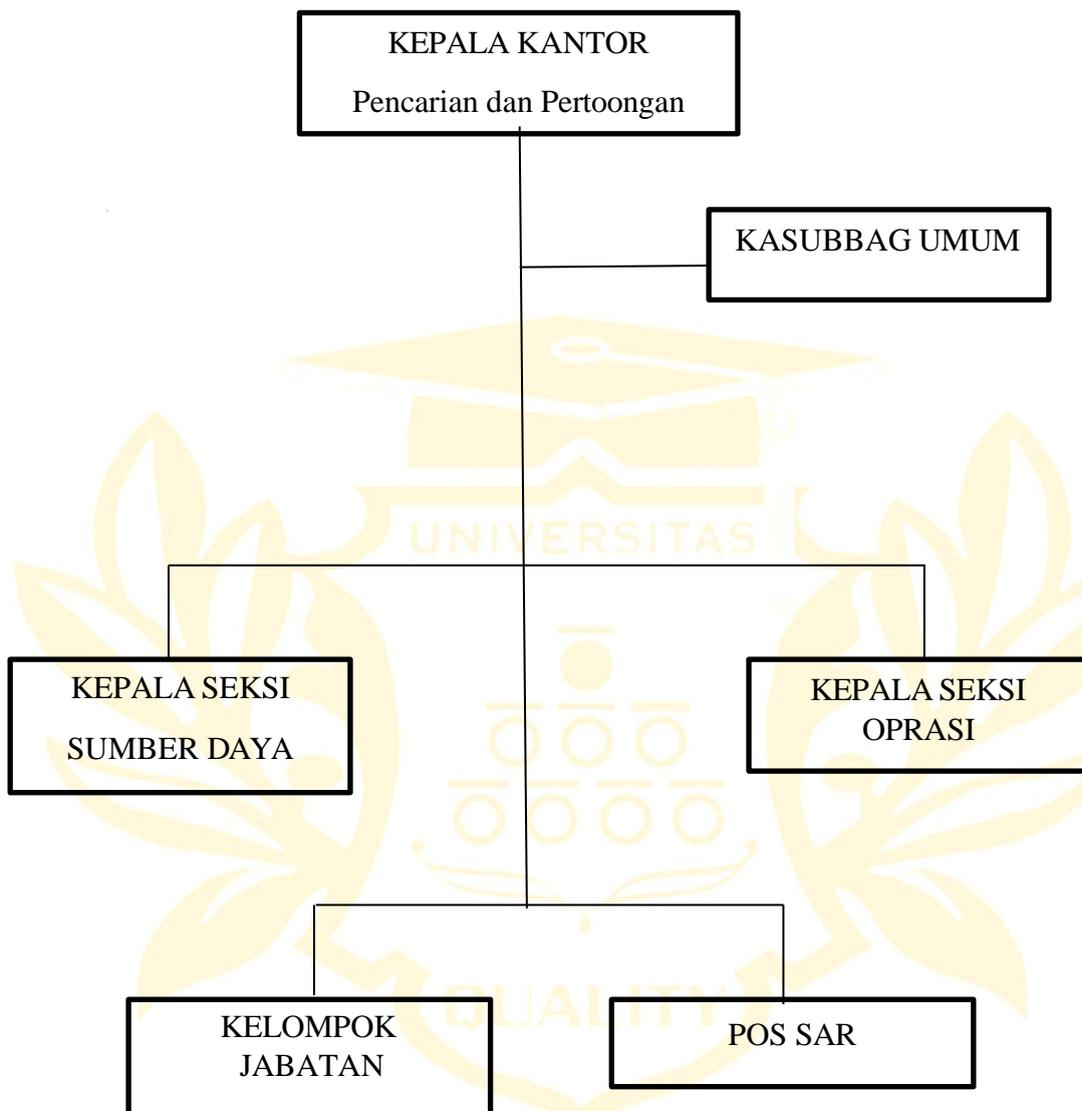
Jika dikaitkan dengan struktur organisasi, dapat diketahui kemungkinan kegiatan-kegiatan apa yang ada dalam suatu organisasi, karena didalam suatu organisasi tergambar bagian-bagian (departemen) yang ada, nama dan posisi setiap manajer, dimana garis penghubung didalamnya menunjukkan siapa atau bagian atau bertanggung jawab kepada siapa atau bagian apa (Gammahendra, 2014: 72).

Kesesuaian struktur organisasi dapat akibat dalam jangka waktu yang lebih banyak tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2011: 12). Defenisi stuktur organisasi menurut Handoko dalam Ambonowati (2002: 23) menyebutkan bahwa struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Handoko juga menyebutkan bahwa struktur organisasi ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dala pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.

Sedangkan, menurut Hasibuan (2011:128) struktur organisasi diartikan sebagai suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, departemen organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Dengan demikian, struktur organisasi merupakan sistem yang digunakan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan mengelola kegiatan secara optimal demi mencapai tujuan yang efektif.

Ada pun struktur organisasi Basarnas Medan:

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MEDAN**



**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Medan**

**2.1.2.2 Jenis-Jenis Struktur Organisasi**

Struktur sebagai penggerak yang berisikan peraturan, tugas serta wewenang untuk mengontrol orang-orang serta sumber daya memiliki untuk menjumpai tujuan organisasi dan struktur organisasi atau sering juga disebut *organizational structure* merupakan segala proses diungkapkan agar struktur satu organisasi tertentu, cocok dengan sasaran dan sumber daya manusia. Menurut Winardi (2014: 96) struktur organisasi merupakan sebuah bentuk susunan baik dalam peraturan, tugas dan wewenang yang pada akhirnya digunakan mencapai tujuan organisasi.

Beberapa upaya mencapai didalam organisasi dibuat oleh menejer sebagai bentuk pencapaian tujuan dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh kantor basarnas medan. Selain itu Winardi (2014: 96) berpendapat bahwa struktur suatu organisasi juga menspesifikasikan aktifitas-aktifitas kerja. Hal ini ditujukan melalui bagaimana sebuah fungsi atau aktifitas-aktifitas kerja yang berbeda berkaitan suatu dengan yang lainnya, hingga pada tingkat-tingkat tertentu. Aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan atau organisasi juga ditunjukkan melalui adanya hirarki organisasi, yaitu berupa struktur otoritas, antara atasan bawahan (Miles, 1980). Dengan begitu setiap orang organisasi selalu memiliki aturan, tugas dan fokus tiap subsistem.

Struktur organisasi pada perusahaan atau organisasi menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja serta mengkhususkan tugas yang memiliki hubungan dengan proses produksi (Muhammad, 2004). Berdasarkan tujuan dibuatnya struktur organisasi maka terdapat pula peta organisasi, peta organisasi memiliki fungsi sebagai gambaran di atas fungsi-fungsi pekerjaan pegawai atau anggota. Berdasarkan tujuan dibuatnya struktur organisasi maka terdapat pula peta organisasi, peta organisasi memiliki fungsi sebagai gambaran atas fungsi-fungsi pekerjaan pegawai atau anggota (Stoner dan Freeman, 2004: 97). Kebanyakan struktur-struktur organisasi terlampau kompleks untuk dijelaskan secara variabel (Stoner dan Freeman, 2004: 97).

Peta organisasi dimaksudkan untuk mempermudah penjelasan suhu struktur, karena struktur organisasi selalu kompleks sehingga penyajian fungsi-

fungsi, di departemen-departemen, foto posisi-posisi yang ada perusahaan memiliki hubungan. Meskipun peta organisasi menggambarkan fungsi, posisi serta aliran komunikasi di dalam struktur organisasi. Terdapat lima macam aspek pokok dari sebuah struktur organisasi (Muhammad 2004) yaitu sebagai berikut:

1. Pembagian Kerja

Pembagian kerja meliputi masing-masing bagian di dalam struktur organisasi mewakili seorang individu yaitu sebab unik yang bertanggung jawab terhadap tertentu dari bagian beban kerja organisasi.

2. Para Manajer

Para manajer meliputi garis-garis pada peta organisasi menunjukkan rantai komando yaitu pihak yang bertanggung jawab terhadap siapa saja yang berada pada manajemen atas dan siapa yang berada dimanajemen bawah.

3. Tipe pekerjaan

Tipe pekerjaan meliputi label atau deskripsi untuk kotak yang ada menunjukkan tugas-tugas kerja organisasi yang berada setiap bidang-bidang tanggung jawabnya.

4. Kelompokkan Segmen-Segmen

Kelompokkan segmen-segmen yang bekerja seperti aktivitas-aktivitas pengorganisasian yang bersangkutan di pihak berdasarkan landasan fungsional ataupun berdasarkan landasan regional.

5. Tingkat-tingkat manajemen

Tingkat-tingkat manajemen menunjukkan manajemen individu dan pihak bahwa tetapi disajikan seluruh hirarki manajemen.

Elemen-elemen tersebut menunjukkan bagian yang berada pada sebuah struktur organisasi berdasarkan penyederhanaannya berdasarkan peta organisasi yang bisa dimiliki oleh sebuah struktur. Struktur organisasi banyak dianggap sebagai antonim organisasi memberikan sebuah dasar dalam berbagai, fungsi organisasi struktur sebuah organisasi mirip dengan otonomi makhluk hidup dapat dipandang sebagai sebuah kerangka kerja gagasan struktur sebagai sebuah kerangka kerja berfokus pada posisi perusahaan aturan

dan prosedur dan penentuan kewenangan dengan dimiliki tujuan struktur adalah mengatur Atau paling tidak mengurangi ketidakpastian pegawai (Ivacevich, *et al.* , 2011).

Ivacevich *et al.*, (2011) menyatakan struktur organisasi dianggap antonomi organisasi. Organisasi dapat digunakan merupakan struktur peran yang ditunjukkan untuk orang-orang di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara efisiensi dan ekonomis diantaranya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab harus dipisahkan sehingga tidak ada suatu orang yang mengendalikan sebuah terhadap transaksi.
2. Manager harus memiliki kewenangan untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tanggung jawab.
3. Tanggung jawab seseorang harus didefinisikan dengan jelas lainnya tidak kekurangan atau kelebihan.
4. Pegawai yang menyerahkan tanggung jawab untuk memastikan bahwa tugas telah dilaksanakan dengan baik.
5. Orang yang didelegasikan tugas harus disyaratkan untuk melaksanakan kewenangan tersebut dengan pengawasan yang ketat tetapi mereka bisa memberikan kebersamaan atasan bila terjadi kesalahan.
6. Kawan harus mempertanggungjawabkan tugas ke atas.
7. Struktur organisasi keseluruhan sederhana mungkin.
8. Bagian dan manual organisasi harus dilaksanakan untuk membantu perubahan rencana kontrol dalam juga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang organisasi, rantai wewenang dan pemberitahuan tanggung jawab.

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang dideskripsikan sebagai komponen yang menyusun perusahaan, di mana setiap individu atau sumber daya manusia pada lingkungan perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsi masing-masing. Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya mendapatkan orang-orang yang

komponen sesuai dengan bidang dan keahliannya. Bagi HRD sendiri, dengan adanya struktur organisasi, kita dapat mempengaruhi peran dan tanggung jawab pegawai -pegawainya.

Dengan mendapatkan seorang ke dalam sebuah posisi struktur sesuai dengan kemampuannya juga bisa menjadi patokan HRD dalam menentukan jumlah gaji pegawai bersangkutan. Misalnya saja si A pandai dalam pemasaran tetapi tidak dengan penjualan, sedangkan B sebaliknya, pandai dalam penjualan tetapi tidak dengan pemasaran, Kerjasama adalah cara paling efisiensi untuk mencapai tujuan tunggal. Setiap kekuatan berguna dalam sistem organisasi, sehingga, sangat penting bagi seorang yang ada di dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh seputar struktur, perilaku, proses dan hasil organisasi pelajari hal tersebut melalui buku organisasi pegawai .

### **2.1.2.3 Dimensi Struktur Organisasi**

Menurut (Robbins, 2015: 6) struktur organisasi mempunyai tiga komponen dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Formalisasi merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana aturan, prosedur, dan panduan lain untuk bertindak ditulis dan diberlakukan.
2. Sentralisasi merupakan dimensi yang mengacu pada lokasi otoritas pengambilan keputusan dalam hirarki organisasi.
3. Kompleksitas merupakan dimensi yang adalah membagi pekerjaan dan menciptakan departemen.

### **2.1.3 Efektivitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Defenisi Efektivitas Kerja**

Siagian (2016: 24) mendefenisikan efektivitas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati

sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Sedangkan, Menurut Steer (2015: 203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi.

Efektivitas adalah pengukuran dalam arti pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif.

Parjadinata, dkk (2020), mengemukakan definisi efektivitas kerja sebagai suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2015: 94). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Steers (2015: 20), efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor –faktor sebagai berikut:

#### **1. Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya pegawai atau pegawai di perusahaan.

## 3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para pegawai perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## 4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasikan orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen.

Sedangkan menurut Tangkilisan (2013: 129), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

### 1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

### 2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas tugas yang didelegasikan kepada pegawai .

### 3. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi pegawai untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi Kerja

Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

### **2.1.3.3 Indikator Efektivitas Kerja**

Admosoeprpto (2016: 55) mengemukakan indikator-indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan pegawai terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk

kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

### 3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

### 4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

### 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

## 2.1.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.1.4.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BADAN SAR NASIONAL Medan.

Salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan dan mempertahankan efektivitas pegawai yaitu dengan adanya pengawasan. Pengawasan merupakan pengukuran dan perbaikan kegiatan-kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kejadian-kejadian sesuai dengan perencanaannya (Sondang, 1988: 169). Hal ini didukung oleh penelitian Sumarni dkk (2022) dan Bangun, Ricky (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan. Namun, pendapat tersebut

juga tidak sesuai dengan pernyataan hasil penelitian Purwadi (2017) yang menyatakan bahwa, Pengawasan secara tidak langsung tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perusahaan.

Pengawasan menjadi usaha yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan agar dapat memantau tugas-tugas pekerjaan agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan secara bersama-sama adanya pengawasan ini sebagai implementasi dan pelaksanaan dan salah satu fungsi organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat disetujui dalam penelitian ini.

H1: Terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BADAN SAR NASIONAL Medan.

#### **2.1.4.2 Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BADAN SAR NASIONAL Medan.**

Struktur organisasi juga menjadi aspek penting dalam menentukan pegawai yang meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih efektif. Hal ini didukung oleh penelitian Parjadinata (2020) yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh antara struktur organisasi terhadap efektivitas kerja, begitu juga dengan penelitian Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa struktur organisasi erat kaitannya dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, berbeda dengan pernyataan Chukwunonso J, *et all* (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Struktur organisasi pada perusahaan atau organisasi menjadikan organisasi membakukan prosedur kerja serta mengkhususkan tugas yang memiliki hubungan dengan proses produksi, sehingga efektivitas kerja dapat menjadi lebih meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat disetujui dalam penelitian ini.

H2: Terdapat Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BADAN SAR NASIONAL Medan.

#### **2.1.4.3 Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BADAN SAR NASIONAL Medan.**

Efektivitas kerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui pengelolaan pengawasan dan struktur organisasi dalam perusahaan. Dengan adanya pengelolaan pengawasan dan struktur organisasi tersebut, para pegawai dapat menjadi lebih paham dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja di perusahaan serta paham mengenai cara mencapai sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa, pengawasan dan struktur organisasi yang sejalan menjadikan efektivitas kerja akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Bangun, Ricky (2021) dan Rahman dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan dan struktur organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja perusahaan. Sehingga, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

H3: Terdapat Pengaruh Pengawasan dan Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BADAN SAR NASIONAL Medan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melanjutkan penelitian ini, penulis telah membaca dan mengkaji beberapa penelitian terdahulu untuk memperjelas kerangka berpikir pembahasan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sumarni dkk (2022)	Pengaruh Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Soreang Kota Pare-Pare.	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Variabel Perencanaan dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, sedangkan Komunikasi Organisasi secara tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. 2. Variabel Perencanaan, Pengawasan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 3. Variabel Pengawasan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
2	Chukwunonso J, <i>et all</i> (2021)	<i>Effect Of Organizational Structure On Employee Performance Of Commercial Banks In Nigeria</i>	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Struktur organisasi berpengaruh negatif terhadap kerja pegawai. 2. Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap kerja pegawai.
3	Bangun, Ricky (2021)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai SATKER PSPAM SU Medan	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 3. Kompensasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1

4	Parjadinata dkk (2020)	Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan Pelayanan Program One Day Service di Kantor Pertanahan Kota Mataram	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan. 2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan. 3. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan.
5	Fitri, Yulita (2019)	Peran Pengawasan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (STIKES) AL-MA"ARIF BATURAJA	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 3. Pengawasan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
6	Rahman dkk (2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PLN Persero Wilayah SULSELBAR	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
7	Purwadi (2017)	Pengaruh Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pemukiman Prasarana Wilayah Kota Samarinda	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Pengawasan secara langsung berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. 2. Pengawasan secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pegawai.
8	Wihartanti (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap efektivitas kerja pegawai.

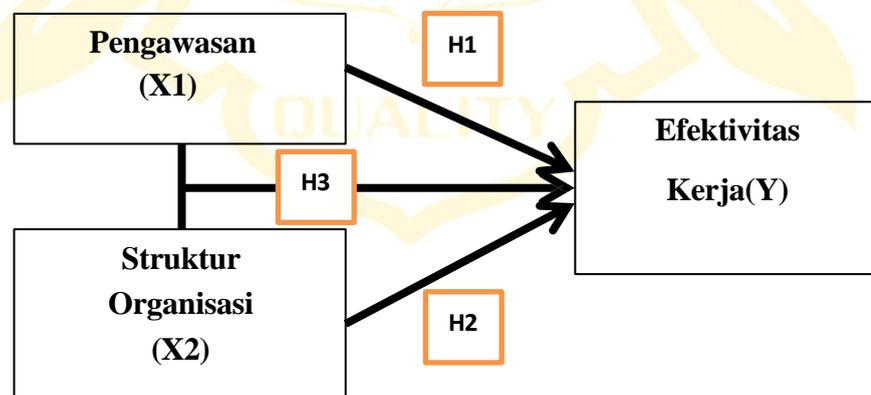
Lanjutan Tabel 2.1			
		KABUPATEN SRAGEN)	2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. 3. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja Fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai.
9	Setiawan (2016)	<i>Effect of Organizational Structure, Leadership and Trust on Job Performance of Employee: A Case Study on Employee at Universitas Ternama</i>	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. Struktur organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 3. Kepercayaan tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. 4. Struktur organisasi, kepemimpinan dan kepercayaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
10	Oldham dan Hackman (2013)	<i>Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks</i>	Hasil penelitian ini adalah: 1. Struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja 2. Reaksi pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

### 2.3 Kerangka berpikir

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Sami'an dan Aprilian, 2016: 45). Menurut Sutikno (2018: 58) pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja.

Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2018: 68). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi struktur organisasi yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2015:12).

Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2017: 94). Efektivitas kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain. Efektivitas suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2018: 105). Dengan demikian kerangka pemikiran teoritis mengenai pengaruh pengawasan dan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pada penelitian ini yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konsep Berpikir**

## 2.4 Defenisi Operasional

Defenisi operasional diartikan sebagai penjabaran akan defenisi variabel dan indikator pada penelitian (Rusiadi, 2016: 88). Defenisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Sami'an dan Aprilian, 2013: 45)	Pengukuran pelaksanaan pekerjaan berkaitan dengan standar perusahaan Basarnas Medan	1. Penentuan standar 2. Mengadakan pengukuran 3. Proses pelaksanaan kerja, 4. Usaha membandingkan 5. Tindakan perbaikan	Likert
Struktur Organisasi (X <sub>2</sub> )	Struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ivancevich, 2007: 235).	Sistem yang digunakan Basarnas Medan supaya dapat mencapai tujuan Basarnas Medan	1. Kompleksitas 2. Formalisasi 3. Sentralisasi	Likert
Efektivitas Kerja (Y)	Suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan	Hasil pencapaian keberhasilan Basarnas	1. Pencapaian tujuan 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja	Likert

Lanjutan Tabel 2.2

	tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu (Parjadinata, dkk, 2020).	Medan	4. Tepat waktu 5. Kepuasan kerja	
--	---	-------	-------------------------------------	--

Dari tabel diatas dapat dijelaskan defenisi operasional sebagai berikut:

1. Pengawasan (Variabel X1)

Menurut Sami'an dan Aprilian (2013: 45), pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. Variabel pengawasan menggunakan indikator-indikator seperti: penentuan standar, mengadakan pengukuran, proses pelaksanaan kerja, usaha membandingkan dan tindakan perbaikan (Winardi, 2016: 185).

2. Struktur Organisasi (X2)

Menurut Ivancevich (2007: 235), struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Struktur organisasi mempunyai tiga komponen dimensi: kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi (Robbins, 2015: 6).

3. Efektivitas Kerja (Y)

Parjadinata, dkk (2020), mengemukakan defenisi efektivitas kerja sebagai suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Variabel efektivitas kerja menggunakan indikator-indikator seperti: pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu dan kepuasan kerja (Admosoeprpto, 2016: 55).

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2013: 79). Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Basarnas Medan.
- H2: Struktur Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Basarnas Medan.
- H3: Pengawasan Dan Struktur Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Basarnas Medan.

