

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Efektivitas

1. Definisi Efektivitas

Efektivitas menurut KBBI bisa diartikan sebagai suatu tingkatan keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan. Ada beberapa menurut para ahli yang menjabarkan mengenai definisi dari efektivitas, sebagai berikut:

- a) Menurut Miller, beliau mengungkapkan bahwa efektivitas merupakan tingkatan yang menggambarkan seberapa jauh sistem sosial dalam mencapai tujuannya.
- b) Menurut Sutarto, beliau mengungkapkan bahwa efektivitas kinerja merupakan suatu penyelesaian pekerjaan dimana hal tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.¹³
- c) Menurut Georgopualos dan Tannebaum dalam Etzioni, mengungkapkan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkatan seberapa jauh organisasi mengelola sumber daya dan sarana yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengalami pemborosan dan konflik antar anggotanya.¹⁴

Dengan uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan tingkatan suatu aktivitas yang dinilai

¹³ Faradiba, Sukma, Slamet Muchsin, and Hayat Hayat. "Efektifitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online di Badan Pusat Statistik Kota Malang." *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 2, No 1, 2021, 278.

¹⁴ Susita, Dewi dan Busharmaidi, *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-1 (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2024), 185.

seberapa jauh pekerjaan tersebut mencapai tujuannya. Dapat juga diartikan sebagai bentuk ketepatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Menurut Hasibuan, mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan antara lain, yaitu:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu suasana atau keadaan yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik itu secara fisik atau psikis.¹⁵ Lingkungan kerja memberi banyak dampak kepada karyawan di perusahaan. Mempunyai lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan akan merasa betah, nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dapat memberi dampak positif seperti prestasi kerja karyawan dan efektivitas kerja perusahaan menjadi meningkat.¹⁶

b) Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu aktivitas pengamatan yang

¹⁵ Erina Rulianti. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 1, Januari 2023, 851.

¹⁶ Edi S, Rinawati Z. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata)", *STIKIP Catur Sakti Yogyakarta*, 60.

dilakukan oleh manajer kepada karyawannya untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan sesuai dengan yang sudah direncanakan sebelumnya.¹⁷ Pengawasan bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam operasional kerja dan apabila terjadi kesalahan, bisa segera di tangani. Apabila kegiatan operasional berlangsung dengan baik maka akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan tersebut termasuk penyelesaian tugas tepat waktu. Hasibuan juga mengungkapkan bahwa sikap disiplin kerja sangat penting untuk mencapai sebuah prestasi kerja di perusahaan. Hal tersebut dapat memberi dampak positif terhadap perusahaan, karena dengan mempunyai karyawan yang disiplin, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik dan efektif.¹⁸

d) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang membuat seorang karyawan terdorong untuk melakukan semua

¹⁷ Zailani, Rinawati, and Edi Subarkah. "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata)." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol 1, No 3, 2021, 61.

¹⁸ Diah Pranitasari, dkk. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan", *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 24.

usahanya guna mencapai sebuah tujuan organisasi perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat dan positif juga dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Motivasi kerja dapat muncul dari sebuah motif dan harapan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk memacu kinerja karyawan seperti dengan memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja.¹⁹

e) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan kunci yang mendorong karyawan untuk bersemangat bekerja dan mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yaitu berupa gaji pokok, tunjangan, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi nonfinansial yaitu berupa bpjs kesehatan, dana pensiun, cuti berbayar, program kesejahteraan karyawan, fasilitas perusahaan dan asuransi lainnya.²⁰

3. Indikator Efektivitas

Adapun indikator-indikator yang diungkapkan oleh Sutrisno yaitu

¹⁹ Intan Febrina, “Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka”, *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Bussiness*, Vol 1, No 1, 2024, 30.

²⁰ Nazla Yasmin, dkk. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP)”, *Ikraith-Ekonomika*, Vol 8, No 2, Juli 2025, 258.

sebagai berikut:

a) Pemahaman program

Pemahaman program merujuk pada pelaksanaan program, bagaimana agar program tersebut berjalan dengan baik. Pemahaman ini sangat penting bagi karyawan agar program yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

b) Ketepatan Sasaran

Ketepatan sasaran menjelaskan bahwa target yang dituju pada pelaksanaan program tersebut harus tepat dan sesuai agar hasil yang didapatkan perusahaan lebih optimal.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu digunakan untuk mengukur efektivitas yang merujuk pada suatu program perusahaan bahwa suatu program perusahaan dapat dikatakan efektif apabila sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya, untuk mengukur program penerapan *reward* dan *punishment* membutuhkan waktu minimal 3 tahun untuk mengukur tingkat efektivitasnya dikarenakan diukur dari omzet penjualan perusahaan yang semakin meningkat.

d) Tujuan yang Tercapai

Indikator tercapainya tujuan disini dapat dilihat dari sebelum program di terapkan dan tujuan yang sudah ditentukan. Semakin

imbal hasil yang didapatkan semakin besar maka semakin efektif juga program yang diterapkan.

e) Adanya Perubahan yang Signifikan

Indikator efektivitas juga dapat diukur dari adanya perubahan yang nyata dan signifikan. Diterapkannya suatu program pada suatu perusahaan pasti ada tujuan yang ingin dicapainya. Apabila program sudah diterapkan dan sesuai dengan tujuan perusahaan bahwasanya terdapat perubahan yang terlihat maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut efektif.²¹

B. Konsep Reward

1. Definisi dan Tujuan *Reward*

Reward bisa disebut dengan penghargaan, ganjaran, imbalan atau hadiah.²² *Reward* dalam konsep manajemen berguna untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas prestasi atau perannya dalam keberhasilan perusahaan, *reward* bisa berbentuk materi ataupun non materi yang diberikan baik itu secara sengaja maupun tidak disengaja. Menurut Handoko yang dikutip oleh Martinus, mengungkapkan bahwa *reward* adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan guna

²¹ Fauziah, W. R., Sugiarti, C., & Ramdani, R. "Efektivitas program wirausaha pemuda dalam upaya penurunan angka pengangguran terbuka di kabupaten tegal pada masa pandemi covid-19". *Jurnal Manajemen*, Vol 14, No 2, 2022, 367- 375.

²² Manik, Resmin. "Implementasi Pemberian *Reward dan Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Jurnal Masalah Pastoral*, Vol 7, No 1, 2019, 82.

mendapatkan karyawan profesional yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan diperlukan pembinaan yang seimbang.²³

Reward ini mempunyai banyak manfaat yang bisa dirasakan oleh beberapa pihak, diantaranya pada pihak perusahaan dan juga karyawannya. Pihak perusahaan merasakan manfaatnya karena dengan adanya sistem *reward* nantinya bisa memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan hal tersebut bisa menunjang kenaikan omzet perusahaan. Sedangkan manfaat yang dirasakan karyawan yaitu dengan adanya sistem *reward*, mereka akan merasakan dihargai karena apa yang mereka kerjakan dengan sungguh-sungguh akan ada hasilnya dan karyawan juga merasa bangga kepada dirinya sendiri karena sudah bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.²⁴ Menurut Paramarta, mengungkapkan bahwa, pada intinya *reward* merupakan bukti perhatian khusus positif yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya supaya karyawan lebih bersemangat untuk bekerja guna mencapai tujuan dan target perusahaan.²⁵

2. Indikator *Reward*

Indikator *Reward* menurut Mahmudi terbagi menjadi beberapa macam yaitu sebagai berikut²⁶:

²³ Pratama, Martinus Febryanto Andy, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 2, 2022, 63.

²⁴ Mardah, Siti, Dwi Wahyu Artiningsih, and Nor Aina. "Efektifitas Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *KINDAI*, Vol 19, No 1, 2023, 3-4.

²⁵ Pratama, Martinus Febryanto Andy, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 2, 2022, 62.

²⁶ Rahmah, Avriyanti.S. "Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat

a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan. Gaji disini yaitu gaji pokok yang diberikan setiap bulan/ minggu. Sedangkan bonus juga merupakan komponen penting namun tidak wajib. Bonus diberikan apabila karyawan mencapai suatu target perusahaan. Pemberian gaji dan bonus dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja karyawan, karena dengan memberikan gaji dan bonus yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan. Penghargaan yang layak diberikan ketika kinerja meningkat perusahaan dapat memberikan kenaikan gaji atau bonus.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan hidup yang sejahteran, aman, nyaman, dll. Penghargaan yang sering diberikan oleh perusahaan terkait kesejahteraan yaitu, seperti BPJS, tunjangan hari tua, tunjangan rohani (liburan, tiket umroh, dll).

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir ini juga sangat penting dikarenakan menjadi prospek di masa yang akan datang. Pengembangan karir merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan yang

mempunyai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

d. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Reward ini tidak serta merta diukur dari materi. Penghargaan ini juga penting bagi karyawan karena karyawan ingin diapresiasi atas kinerja mereka. Hal tersebut, dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan tervalidasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

C. Konsep *Punishment*

1. Definisi *Punishment*

Menurut Astuti, mengungkapkan bahwa *Punishment* merupakan hukuman atau sanksi baik itu secara fisik ataupun non fisik (psikis) yang terjadi karena melakukan sebuah kesalahan yang melanggar ketentuan atau peraturan perusahaan.²⁷ Menurut Wijaya yang dikutip oleh Dwiyaniti, *Punishment* adalah hukuman yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan karena gagal menyelesaikan atau menjalankan pekerjaan yang sudah diperintahkan. Dengan adanya sistem *punishment* ini, hal ini akan menjadikan pelajaran bagi karyawan dan dapat merubah sikap karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sikap profesionalitas karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut.²⁸

²⁷ Astuti, Maidiana, Adelia Pratiwi, and Defia Riski Anggarini. "Pengaruh Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung." *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, Vol 5, No 1, 2022, 61.

²⁸ Wijaya, Ludfi Ferry. "Sistem *Reward* dan *Punishment* sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, Vol 2, No 2, 2021, 20.

Punishment tidak boleh sembarangan diberikan kepada karyawan, meskipun hukuman dapat menekan dan merubah perilaku karyawan tetapi hal tersebut harus dipertimbangkan matang-matang, cermat dan objektif dilihat dari segala aspek yang relevan dengan situasi saat itu. Menurut Gibson yang dikutip oleh Manik, mengungkapkan bahwa terdapat beberapa keadaan dimana hukuman itu layak dan efektif dilakukan:

a) Pemilihan Waktu

Pemilihan waktu yang tepat itu sangat penting. Karyawan akan dikenakan *punishment* apabila dia melanggar peraturan yang ada dan hal itu bisa dilakukan setelah atau pada saat perilaku itu terjadi.

b) Intensitas

Hukuman akan menjadi efektif apabila stimulus yang tidak disukai semakin kuat. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa takut pada dirinya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama.

c) Penjadwalan

Pemberian hukuman harus ada jadwal lanjutan dan sesegera mungkin.

d) Alasan yang jelas

Alasan harus jelas, karena ketika karyawan dijatuhi hukuman dengan alasan yang tidak jelas bisa menyebabkan emosi yang ada didalam diri mereka bergejolak dan menghindari

kejadian yang tidak diinginkan.

e) Tidak bersifat personal

Pemberian hukuman tidak boleh bersifat personal karena bisa menimbulkan emosional yang tinggi dan bisa menimbulkan kerenggangan didalamnya.²⁹

2. Indikator *Punishment*

Menurut Wijaya yang dikutip oleh Dwiyantri, mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator *punishment* antara lain:

a) Hukuman Ringan

Hukuman ringan biasanya meliputi teguran secara lisan kepada orang yang bersangkutan, teguran secara tertulis, ataupun teguran berupa pernyataan ketidaksengaan secara tertulis.

b) Hukuman Sedang

Hukuman sedang biasanya berupa tidak menaikkan gaji, potongan gaji, tidak dipromosikan.

c) Hukuman Berat

Hukuman berat biasanya berupa PHK, pengunduran diri dari jabatan, penurunan jabatan, dll.³⁰

²⁹ Manik, Resmin. "Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Jurnal Masalah Pastoral*, Vol 7, No 1, Januari 2019, 86.

³⁰ Dwiyantri, Febri, et al. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, Vol 1, No 4, November 2023, 128.

D. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Mary Parker Follet, mengungkapkan bahwa manajemen merupakan suatu seni seseorang atau kelompok dalam mengelola, mengatur, mengarahkan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam buku “Manajemen Dasar, Pengetian, Dan Masalah”, mengungkapkan bahwa manajemen merupakan ilmu seni yang mengatur proses cara memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu.³¹

Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Insani merupakan dua hal yang mempunyai kesamaan. Sumber Daya Manusia mempunyai istilah manusia yang merujuk ke seluruh manusia di muka bumi, sedangkan Sumber Daya Insani mempunyai istilah manusia yang merujuk ke makhluk ciptaan Allah SWT. Menurut George R Terry, seorang ahli manajemen terkenal, mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasi dan mengarahkan serta mengendalikan karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.³² Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Hasyim, mengungkapkan bahwa

³¹ Dr. H. Rudy Haryanto, MM . *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*. Duta Media Publishing, Pamekasan. ISBN 180/JTI/2017, November 2021, 3.

³² Desi Safitri, Ari Daryani. “Manajemen Insani Quranik: Panduan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Pendidikan Islam: Al Marhalah*, Vol 7, No 2, November 2023, 205.

Sumber Daya Insani merupakan suatu perencanaan berbagai sistem formal dalam organisasi untuk mengetahui dan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.³³ Dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Insani merupakan cara memanajemen atau mengatur hubungan antar rekan kerja agar menumbuhkan rasa peka dan tanggungjawab untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan supaya lebih efektif dan efisien yang sesuai syariat Islam.

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani sangat penting dan diperlukan di sebuah perusahaan, hal itu berguna untuk meningkatkan efektifitas Sumber Daya Insani di perusahaan tersebut. Ketika MSDI sudah diterapkan di sebuah perusahaan maka hal tersebut akan menumbuhkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang bagus.³⁴

Mengelola SDI pada suatu organisasi perusahaan itu sangatlah penting, karena untuk mengukur tingkat keberhasilan perusahaan dan keefektifan berjalannya kegiatan di suatu organisasi tersebut. Keberhasilan dan kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan komitmen yang dipegang. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk mengelola SDI dengan baik dan benar guna meningkatkan kualitas SDI di perusahaan tersebut.³⁵

³³ Hasyim, Sukarno L. "Manajemen Sumber Daya Insani." *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, Vol 18, No 2, September 2019, 140.

³⁴ *Ibid*, 141.

³⁵ Silviyah, Nur Manna, et al. "Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Insani Dengan

E. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut KBBI merupakan kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan, sesuatu yang dicapai. Kinerja merupakan buah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan semua tanggung jawabnya. Menurut Moeheriono, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku atau upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral, etika serta tanggungjawab setiap individu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.³⁶

Kinerja pada sebuah perusahaan sangat penting dalam meningkatkan omzet. Kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi apa yang akan didapatkan oleh perusahaan. Penilaian terhadap karyawan atas kinerja yang telah dilakukan itu sangat penting, karena untuk mencapai target yang ditetapkan, perusahaan perlu sumbangsih dari kinerja karyawan.³⁷ Selain itu, kinerja karyawan bisa diartikan sebagai hasil yang sudah diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi yang *profit oriented* ataupun *non profit oriented* dalam satu periode.³⁸

Budaya Organisasi." *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 2, No 1, 2022, 20.

³⁶ Chairunnisah, Reni, S. KM, and P. M. F. H. Mataram. *Teori Kinerja Karyawan*. Penerbit Widiana Bhakti Persada : Bandung, ISBN 978-623-6092-54-5, Mei 2021, Bab 2, 2.

³⁷ Silaen, Novia Ruth, et al. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, Mei 2021, 2.

³⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015, 12.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja bisa digunakan untuk mengukur seberapa jauh pencapaian kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Coutler terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dinilai dari respon karyawan terhadap kesempurnaan dan kualitas tugas yang dikerjakan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dinilai dari respon karyawan terhadap aktivitas dan sesuatu yang dihasilkan apakah sesuai dengan target perusahaan atau tidak.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu itu sangat penting. Ketepatan waktu dapat dilihat dan dinilai dari respon karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat dijalankan dan diselesaikan sesuai dengan deadline yang sudah diberikan.

d) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat dimana penggunaan tenaga, modal, teknologi dan bahan baku bisa dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi setiap unitnya dengan menggunakan sumber daya yang sudah disediakan. Efektifitas dapat diukur dari persepsi karyawan dalam memanfaatkan waktu ketika menjalankan pekerjaannya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan aktivitas dimana seorang karyawan bisa melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Hal ini, bisa diukur dari karyawan yang dapat melakukan jobdesknya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.³⁹

³⁹ Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. "Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo." *Jurnal Arastirma*, Vol 1, No 2, Agustus 2021, 319.