

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, sehingga peneliti dapat membandingkan hasil dari penelitian terdahulu dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti. Berikut adalah penelitian terdahulu tentang pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Herdyn Danuriatmaja (2013)	Pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja	Independen: Pengawasan (X_1) Disiplin kerja (X_2) Dependen: Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antartara pengawasan dan disiplin kerjaterhadap produktivitas kerja.
2	Umi kalsum dan mariaty ibrahim (2014)	Pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja	Independen: Pelatihan kerja (X_1) Dependen: Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian ini ada pengaruh signifikan antara pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil
3	Widi yuliani (2011)	Pengaruh kualitas kerja pengawasan kejadian kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja	Independen: Kualiatas kerja (X_1) Pengawasan kerja (X_2) Disiplinan kerja (X_3) Dependen: Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan antatara kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
4	Mardjan dunggio (2013)	Pengaruh semangatdan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja	Independen : Semangat kerja (X_1) Disiplin kerja(X_2) Dependen : Produktivitas kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengawasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Siagain (2007), menyatakan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengetahuan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standart atau rencana-rencana yang ditetapkan oleh, Handoko (2004).

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran

yang telah ditetapkan. Bila terjadinya penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya.

Menurut Manullang (2004) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencan-rencana semula.

Dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Karyawan

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adanya pengawasan karyawan, Handoko (2014), diantaranya :

1. Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan anggota perusahaan memerlukan pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk dapat melihat tugas yang telah diberikan kepada bawahanuya.

2.2.1.3 Karakteristik Pengawasan Yang Efektif

Menurut Handoko (2011), bahwa karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut:

- a. Akurat.

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

b. Tepat waktu.

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

c. Obyektif dan menyeluruh.

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap.

d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic.

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

e. Realistik secara ekonomis.

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

f. Realistik secara organisasional.

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

h. Fleksibel.

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

- j. Diterima para anggota organisasi.

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.2.1.4 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2001), indikator adalah suatu pengukur atau proses dan bentuk ketelitian untuk bekerja diantaranya :

- 1. Standart pekerjaan

Penetapan pengukuran yang dapat digunakan sebagai pelaksana dapat digunakan sebagai standart.

- 2. Kegiatan supervisi

Kegiatan pengarah secara langsung tugas yang diserahkan kepada karyawan agar pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.

- 3. Pembanding

Kegiatan membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standart yang telah ditetapkan.

- 4. Tindakan perbaikan dan kesalahan

Perusahaan mengadakan perbaikan dan kesalahan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai apa yang direncanakan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma perturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, Siagian (2002).

Menurut, Handoko (2001) disiplin kerja dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap hormat yang mematuhi peraturan perusahaan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi untuk bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

3. Ada tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil ketindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, Hasibuan (2005) diantaranya.

1. Para karyawan datang dengan tertib.

Tepat waktu dan teratur dengan datang ke pabrik secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

2. Berpakaian rapi.

Berpakaian rapi juga salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang baik, karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

3. Mampu menggunakan perlengkapan pabrik dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik, karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan, maka dapat menunjukkan disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan pabrik harus berhati-hati sehingga produktivitasnya baik.

4. mengikuti cara kerja ditentukan oleh perusahaan.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

5. memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab yang sangat berpengaruh besar pada disiplin. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), menyatakan produktivitas kerja memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan yaitu dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya, atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Henry Simamora (2004) produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas

diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Selanjutnya menurut Tohardi (2002) bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik.

Melihat pendapat diatas maka disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu secara efisien dari keseluruhan sumber daya yang digunakan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan Ravianto (2002), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Motivasi

Merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Disiplin

Merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3. Etos kerja

Merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik.

4. Ketrampilan

Faktor ketrampilan baik ketrampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

6. Pengawasan

Mengingat eratnya hubungan pengendalian dengan produktivitas kerja maka pengendalian mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

7. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerjayang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009), Menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan diantaranya :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembang diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan

hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Hubungan Antar Variable

2.5.1 Hubungan Pengawasan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah keterkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang diberikan. Dari proses pencapaian ini produktivitas kerja harus sesuai dengan standart atau menggunakan secara logika untuk mencari yang lebih efektif dan efisien serta menjalankan pekerjaannya. Untuk menghasilkan pekerjaan karyawan secara efektif dan efisien, memenuhi standart target serta jadwal yang telah ditetapkan perusahaan, tentu adanya tindakan pengawasan yang tepat.

Pengawasan harus dilakukan secara baik, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik. Proses peningkatan produktivitas kerja sebagaimana dalam uraian diatas merupakan aktivitas dan kesinambungan serta terhubung dengan orang lain, maka perlu dibutukan kerja yang solid antara pemimpin dengan karyawan agar bisa tercapainya tujuan perusahaan didukung oleh, Umi kalsum, Mariaty ibrahim (2014), melalui hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Adanya disiplin kerja karyawan akan membuat produktivitas kerja berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam perusahaannya, seperti mematuhi aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Dari hasil penelitian yang didukung oleh, Herdyn Danuriatmanja (2013), menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.6 Kerangka Konseptual

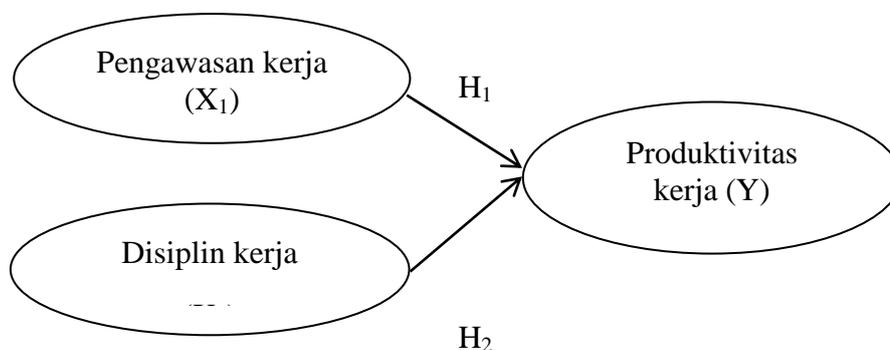
Setiap perusahaan menginginkan produktivitas kerja karyawannya meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja dibutuhkan beberapa faktor agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Untuk faktor yang mencapai produktivitas kerja yang secara maksimal dan mencapai tujuan perusahaan yaitu.

Pengawasan kerja merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan oleh manajemen, dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan oleh pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standart rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadinya penyimpangan. Jadi dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dengan demikian

perbaikan-perbaikan akan terus ditingkatkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Sehingga pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dan disiplin kerja juga berperan terhadap rendah dan tingginya produktivitas kerja karyawan, karena disiplin adalah menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun lisan serta mampu mengendalikan diri, dengan kata lain disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan mampu bekerja secara optimal untuk meningkat produktivitas kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dijelaskan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja yang didukung oleh, Siagian (2013), melalui beberapa faktor-faktor tersebut maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis kerja yaitu:

H1 : Diduga terdapat pengaruh pengawasan kerja dan signifikan antara produktivitas kerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan signifikan antara produktivitas kerja karyawan