

BAB II

TINAJAUN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting menentukan keberhasilan suatu Perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan- harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian sendiri karna faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, didesikasikan dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan Perusahaan Hasibuan, (1994)

Pengawasan yang dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur ketentuan, akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan kedisiplinan merupan salah satu unsur penting yang harus dijalankan oleh semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Atas dasar itulah dalam bab dua ini peneliti ingin menguraikan secara konseptual tentang beberapa pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan tentang “ Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan”,

Adapun pokok bahasan tersebut meliputi:

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik maka tujuan utama dari perusahaan akan tercapai. Dengan kata lain kinerja adalah pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar di laksanakan demi kepentingan perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari pendapat kedua ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

Secara operasional, sesuai dengan pengamatan peneliti dilapangan, yang dimaksud dari kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dengan standart target dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam Perusahaan menurut Prawirosentono (1999) :

1. Efektivitas dan efisiensi .

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

2.1.1.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Karyawan perusahaan juga

harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas.

2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik, yakni dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

2.1.2 Pengawasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan kerja

Pengawasan menurut Handoko (2013) adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merencanakan system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu Perusahaan mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan .

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang di peruntukkan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana atau standart yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

Secara operasional, sesuai pengamatan peneliti dilapangan, yang dimaksud pengawasan adalah tindakan yang dilakukan oleh pimpinan/pengawas terhadap karyawan agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari standart dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Indikator pengawasan kerja

Indikator pengawasan kerja mengacu pada teori Hani Handoko (2003), antara lain:

1. Penetapan Standar, Penetapan Standar. Pengawasan dalam perusahaan harus di hubungkan dengan rencana yang ditetapkan oleh pemimpin perusahaan yakni : penetapan standar kerja , standar yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil kinerja, tujuan yang tepat sasaran, dan target pelaksanaan kegiatan.
2. Penentuan pengukuran/ Penilaian pekerjaan, Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, pengukuran dilaksanakan dengan mudah dan tidak mengeluarkan biaya yang tinggi, serta dapat di jelaskan kepada karyawan.

3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan, Pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan juga harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan pada hal-hal yang penting, dimana pembuat keputusan dapat mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan dengan cepat dan tepat.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, pemimpin harus mampu membandingkan pelaksanaan yang telah dikerjakan dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standart yang telah ditetapkan. Sehingga dapat diketahui apabila ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
5. Perbaikan atas penyimpangan, Perbaikan atas penyimpangan, Pengawasan harus mendapatkan tindakan perbaikan. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar yang diubah, pelaksanan diperbaiki, atau mengubah cara dalam menganalisa dan menyelesaikan masalah dengan cepat.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Ada bebrapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap Perusahaan. Factor-faktor itu adalah Hani Handoko (2014) :

1. Perubahan lingkungan Perusahaan
2. Peningkatan kompleksitas Perusahaan
3. Kesalah-kesalahan
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi Perusahaan perusahaan mencapai hasil yang optimal Malayu Hasibuan (2007).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2007).

Secara operasional, sesuai dengan pengamatan peneliti dilapangan, yang dimaksud disiplin kerja adalah ketaatan karyawan dalam menajalankan peraturan-peraturan kerja dan norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan

2.1.3.2 Indikator-indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja mengacu pada teori Hasibuan (2014) yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi
6. Ketegasan dan
7. Hubungan kemanusiaan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan harus mempunyai tujuan dan kemampuan yang jelas, dimana tujuan yang jelas dapat membuat karyawan lebih paham apa saja yang akan mereka capai, dan kemampuan juga harus di perhatikan dimana jika kemampuan tidak sesuai dengan standar maka kesungguhan dan kedisiplinan berpotensi rendah.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pemimpin adalah salah satu contoh atau figure yang akan di tiru oleh bawahannya oleh karnya teladan pimpinan sangat penting untuk contoh menerapkan sikap disiplin yang akan di terapkan oleh para bawahannya, jika teladan pimpinan kurang baik maka itu juga berdampak pada bawahannya yang akan menyepelkan disiplin kerja.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kerja dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Balas jasa yang di terima oleh karyawan dapat memotivasi mereka untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya, dengan adanya balas jasa karyawan dapat menghargai dan menaati peraturan terutama kedisiplinan yang di tetapkan perusahaan.

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 dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

Keadilan dalam hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang di lihat dari ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan saat karyawan melanggar ketetapan yang telah di buat.

Sanksi Hukuman berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

Berat/ringanya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman harusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner. Bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum untuk setiap karyawan yang kedisiplinnya sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan

baik bersifat vertical maupun horizontal. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin menurut sutrisno (2011) adalah :

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy.
2. Untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.
3. Untuk mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena kelambatan atau kemalasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Anastasya Yuyun Toding (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan	Pengawasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja, karyawan di PT. Pipit Mutiara Indah

2	Fitra Margaret (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang	Pengawasan (X1), disiplin (X2) Kinerja kerja, dan karyawan (Y).	regresi linear berganda	Adanya pengaruh yang signifikansi antara variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.
3	Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta	Disiplin Kerja(X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis korelasi	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta
4	Joice Osae Apenteng (2012)	<i>The effect of supervision on staff performance in GA South Municipal Education Derectorate. Ghana</i>	<i>Supervision (X) staff performance (Y)</i>	Regresi Linier sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengawasan yang kurang dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staff GA South Municipal Education Derectorate. Ghana

Dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang saya lakukan mempunya persamaan dan perbedaan sebagai berikut :

Perbedaan dan persamaan Peneliti dan penelitian terdahulu oleh Anastasya Yuyun Toding (2016) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dalam peneliti yang akan saya lakukan yakni keduanya menggunakan variabel X pengawasa kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian dan metode yang diterapkan.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Fitra Margaret (2017) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. Persamaan dalam penelitian yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel X pengawasan dan disiplin kerja kemudian Y Kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitian

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Persamaan dalam penelitian yang akan saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel pengawasan dan Kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian dan metode yang digunakan.

Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Joice Osae Apenteng (2012) yang berjudul *The effect of supervision on staaf performance in GA South Municipal Education Derectorate Ghana*. Persamaan dalam penelitian yang akan

saya lakukan bahwa keduanya menggunakan variabel pengawasan dan Kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian dan metode yang digunakan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. Proses pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar menggunakan logika untuk mencari cara yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Secara konseptual, untuk menghasilkan pekerjaan karyawan yang efektif dan efisien, memenuhi standard dan target serta sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan, tentu memerlukan tindakan pengawasan yang tepat. Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (corporation) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Jika pengawasan terhadap pekerjaan karyawan dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan dan perusahaan akan semakin baik.

Menurut Handoko (2014). Pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merencanakan system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber

daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Hasil yang diharapkan dari adanya pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Proses peningkatan kinerja sebagaimana uraian diatas merupakan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta terhubung dengan orang lain, maka dibutuhkan kerjasama yang solid antar pemimpin dan para karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa semakin efektif pengawasan terhadap pekerjaan karyawan itu dilakukan, maka akan semakin tinggi kinerja perusahaan.

Hal ini di dukung penelitian terdahulu oleh Anastasya Yuyun Toding (2016) yang membuktikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis disiplin dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan Perusahaan bersangkutan.

Hasibuan, (2005) mengatakan kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016) yang membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor yang dapat mendukung hal tersebut, yakni tenaga kerja yang mendukung keberhasilan perusahaan.

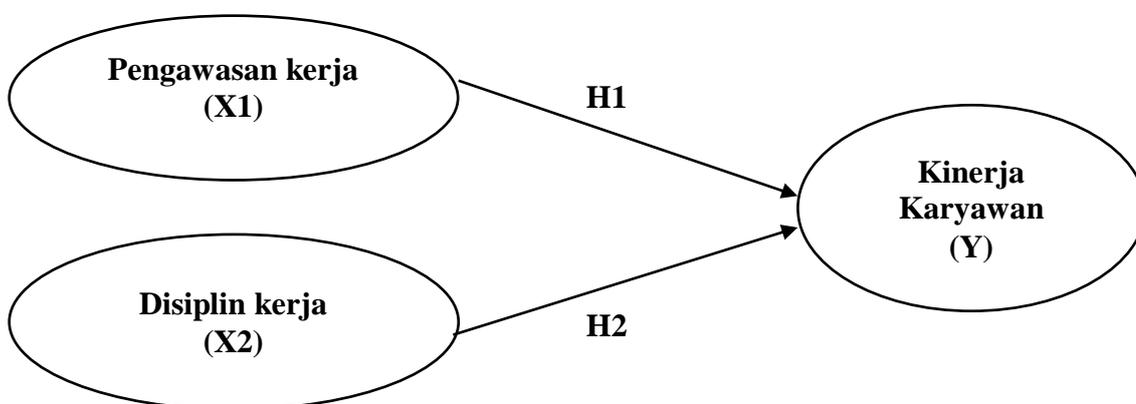
Faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan yang maksimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain adalah pengawasan sebagaimana yang di jelaskan oleh Siagian (2005) bahwa Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan Perusahaan guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat dipantau dan hasilnya dapat menjadi bahan evaluasi kinerja karyawan agar selanjutnya dapat dicapai hasil kerja yang lebih baik lagi.

Dan tidak hanya pengawasan yang menjadi faktor dari meningkatnya kinerja karyawan, disiplin kerja juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan tanggung jawab

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya, oleh sebab itu semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja. Melalui kedua faktor tersebut maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis :

H1 : Diduga ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Maana Qhodaqo Shiddiq Lestari.

H2 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maana Qhodaqo Shiddiq Lestari.