

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan dalam mendapatkan bahan perbandingan dan menjadi salah satu acuan penulis dapat memperkaya bahan tinjauan yang digunakan dalam mengkaji Penelitian yang dilakukan. dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>The Influence of Supervision and Discipline on Employee Performance (Case study on Administrative Staff at Soerjo University)</i> Febriawan Ardu Nuroho (2022)	Supervision (X1) Discipline (X2) Employee Performance (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1)Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2)Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3)pengawasan dan disiplin kerja secara simultan

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	<i>Effect of Work supervision and Discipline on Employee Performance (Study On a Manufacturing Company In Bandung City)</i> Aan Hardiyana (2021)	Work Supervision (X1) Discipline (X2) Employee Performance (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa : (1) pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (3) pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	<i>The Influence of Work Discipline and Work</i>	Work Discipline (X1) Work Supervision (X2) Employee	Metode Kuantitatif	(1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3	<p><i>Supervision on Employee Performance at PT. Sinar Gloria Abadi, West Bandung Regency.</i></p> <p><i>Justinus Octavianus (2021)</i></p>	Performance (Y)		<p>(2) Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>(3) pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
4	<p>Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam.</p> <p><i>Hariato (2020)</i></p>	<p>Pengawasan kerja (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	Metode Kuantitatif	<p>(1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>(2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>(3) Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

5	<p>Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar</p> <p>Muhammad Akob (2021)</p>	<p>Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa :</p> <p>(1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>(2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>(3) Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	<p>Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>(1) pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo M Amin (2021)			(2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri Muhammad Elmi (2021)	Gaya Kepimpinan (X1) Pengawasan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda Isman Hadi Qodri (2018)	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode Kuantitatif	(1) Pengawasan berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. (3) Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Penelitian di	Pengawasan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pengawasan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

	Kantor Desa Jajawar Kecamatan Banjar Kota Banjar) M Fathan (2019)			(2)Disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3)pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Pengawasan Dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Triwahyuni (2021)	Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Metode Kuantitatif	(1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (3) Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh peneliti dari penelitian terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja berasal dari kata *jobperformance* yang berarti prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pada seorang karyawan di dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara 2011), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Mathis dan jakson (2009), kinerja umumnya merujuk pada prestasi kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah dan dengan memperhatikan prinsip moral dan etika.

Dari berbagai penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi psikis(rohani) dan fisiknya(jasmani). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang di maksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

3. Faktor pengawasan

Pengawasan merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan, karena melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal.

4. Faktor Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena jika semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011) Indikator yang dapat digunakan variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas suatu hasil dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan diungkapkan dalam bentuk angka, sehingga kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan menentukan seberapa dapat diandalkannya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai instruksi dalam bekerja.

d. Tanggung Jawab

Merupakan kesadaran manusia dalam perilaku atau perbuatannya, yang dapat disengaja atau tidak. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah

perwujudan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2 Pengawasan Kerja

2.2.2.1 Definisi Pengawasan

Pengawasan dalam suatu organisasi adalah elemen yang sangat penting karena dengan pengawasan yang efektif dan terus-menerus, diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2015) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan merupakan faktor yang penting bagi kinerja karyawan, karena melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal.

Sedangkan menurut Setiyani et al (2015), pengawasan kerja adalah proses pemantauan aktivitas dalam organisasi untuk menentukan apakah kinerja karyawan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Dari beberapa uraian pendapat para ahli di atas, dapat diuraikan bahwa pengawasan adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa tujuan dan rencana perusahaan tercapai sesuai dengan harapan, serta untuk segera mengambil tindakan yang diperlukan jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga tidak mengganggu kelancaran proses perencanaan yang telah ditetapkan.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Beberapa faktor memengaruhi pengawasan karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Handoko (2015):

1. Perubahan lingkungan organisasi terjadi secara terus-menerus dan tak dapat dihindari.
2. Kompleksitas organisasi membutuhkan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan
3. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota perusahaan membutuhkan pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk memantau tugas yang telah diberikan kepada bawahannya.

2.2.2.3 Indikator Pengawasan

Menurut(Siagian, 2002)indikator yang dapat digunakan variabel pengawasan kerja yaitu :

1. Penetapan standart kerja
2. Frekuensi Pengawasan
3. Bimbingan dan pengarahan
4. Tindakan koreksi atau perbaikan

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Penggerak utama dalam perusahaan maupun organisasi adalah karyawan agar mencapai tujuannya, untuk mencapai hal tersebut perusahaan haruslah mempunyai standar kedisiplinan yang tinggi terhadap karyawan. Dengan rasa disiplin yang

tinggi maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya. disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang menuntut agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016), beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja mencakup:

- 1) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

3) Keberanian pimpinan dapat mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seseorang pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung ke para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja

Yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan memiliki peran penting dalam manajemen perusahaan untuk mencegah berbagai hambatan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan, baik itu badan usaha milik pemerintah maupun swasta. Tujuan utama dari pengawasan adalah meningkatkan kinerja perusahaan. Proses peningkatan

kinerja, seperti yang telah disebutkan, merupakan tanda dari suatu aktivitas yang direncanakan dan berkelanjutan serta melibatkan interaksi dengan orang lain. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, pengawasan diperlukan untuk mengurangi kesalahan dan memperbaiki kebijakan yang kurang efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022) yang berjudul "*The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance (Case study on Administrative Staff at Soerjo University)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut sama- sama memiliki pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Staf Administrasi Universitas Soerjo). Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Triwahyuni (2021) yang berjudul "Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan", Menyatakan Bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Pengadilan Negeri Medan.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menjadi pedoman bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja mereka di perusahaan. Dengan adanya aturan yang tegas dan adil, disiplin kerja yang optimal menjadi faktor penting yang berpengaruh positif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

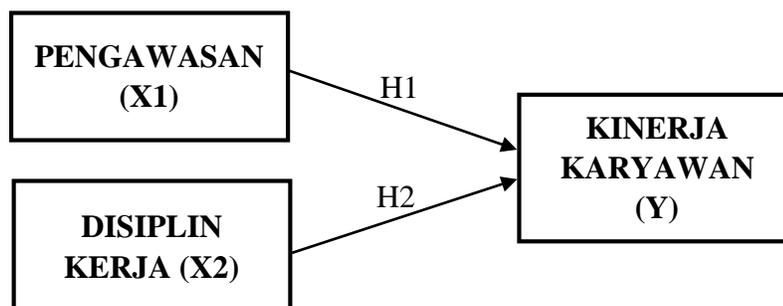
Penelitian yang dilakukan oleh (Qodri, 2018) dengan judul "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda". Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (M Amin, 2021) dengan judul "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo", Mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengetahuan yang telah dipelajari dari teori dan penelitian sebelumnya, secara konseptual peneliti berpendapat bahwa peningkatan pengawasan dan disiplin kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif pengawasan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menjadi perhatian utama bagi atasan atau pimpinan dalam sebuah perusahaan, karena pengawasan dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2016:96), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)