

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sekarang ini menjadi pusat perhatian yang sangat tinggi terhadap keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Hal ini tentunya pembicaraan mengenai sumber daya manusia sendiri menjadi topik yang menarik dan menjadi tidak ada habisnya. Hal ini terutama karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Gomes (2013) adalah MSDM adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan atas pengadaan, Pengembangan serta pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Astrid & Dewi Urip (2019), menjelaskan manajemen sebagai proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha yang dijalankan para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu (2017) adalah tindakan pihak manajemen dalam melakukan perencanaan atau planning seperti apa yang akan dijalankan di masa depan, pengorganisasian (penempatan pekerja dalam suatu tugas atau fungsi), pengkoordinasian (siklus kerja sama atau koordinasi antar unit kerja), pelaksanaan (eksekusi dari rencana), dan pengawasan terhadap pengadaan (logistic dan berbagai keperluan kantor), pengembangan sdm, pemberian balas jasa (gaji dan bonus), pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja yang diupayakan guna mencapai sasaran organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi dari sumber daya manusia (msdm) secara umum menurut Astrid & Dewi Urip (2019), antara lain:

1. Perencanaan (Planning);
2. Pengorganisasian (Organizing);
3. Pengarahan (Directing);
4. Pengawasan dan Pengendalian (Controlling).

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:16) fungsi manajemen terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial fungsi operasional. Penjelasan berikut ini :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja bagi operasional organisasi atau perusahaan (Perencanaan)
 - b. Menempatkan atau memilah tenaga kerja sesuai dengan posisi jabatan yang ada dalam organisasi (Pengorganisasian)
 - c. Mengarahkan dan mengkoordinir semua karyawan yang terlibat dalam organisasi agar bekerja sesuai dengan peraturan dan rencana atau tujuan yang ingin dicapai (Pengarahan)
 - d. Mengendalikan semua tindakan karyawan yang terlibat dalam organisasi (Pengendalian)

2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja atau sumber daya manusia (meliputi kegiatan pengumpulan data, pemilahan calon atau seleksi, pengenalan atau orientasi dan penempatan tenaga kerja atau penentuan posisi)
 - b. Sebagai pengembangan, dimana pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi atau keterampilan
 - c. Balas jasa atau kompensasi serta daya lindung tenaga kerja berupa gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan Keselamatan kerja
 - d. Menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan atau keperluan karyawan (Pengintegrasian)

- e. Meningkatkan dan menjaga kondisi fisik, mental serta loyalitas setiap tenaga kerja (Pemeliharaan)
- f. Penerapan disiplin karyawan dengan membuat program atau aturan-aturan tertentu (Kedisiplinan)
- g. Putusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh alasan tertentu (PHK atau pemberhentian kerja)

2.1.2 Pengertian Pengawasan

Menurut Handoko (2017 hal 359-360) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut (Harianto et al., 2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan lebih daya guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2013:49). Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan. pengawasan adalah segala kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan atau tugas yang diemban telah dilakukan sesuai rencana yang ditetapkan, peraturan atau kebijakan yang telah disusun serta perintah atau intruksi yang telah diberikan dalam pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan diharuskan dapat mengukur hal apa yang telah tercapai, menilai pelaksanaan apakah berjalan dengan lancar atau tidak, serta mengadakan evaluasi dan penyesuaian yang dianggap perlu dilakukan guna menciptakan kinerja yang baik. Dengan kata lain (Ariesa et al., 2020)

menyatakan bahwa pengawasan adalah tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang direncanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa mengenai tugas dari pengawasan adalah memperbaiki kualitas, mempertinggi rasa tanggung jawab bagi yang disertai tugas, atau dengan kata lain pengawasan merupakan kegiatan untuk memperbaiki mendorong dan meningkatkan hasil dalam hal ini kinerja karyawan. Semua ini dapat berhasil bila tugas pengawasan dilaksanakan dengan baik dan benar.

Menurut (Harianto et al., 2020), menjelaskan proses pengawasan pada dasarnya terdapat dua macam teknik yaitu sebagai berikut :

- (1) pengawasan langsung (*direct control*) ;
- (2) pengawasan tidak langsung (*indirect control*).

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dimana pengawasan tersebut dilakukan pimpinan sendiri terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan atau dilakukan. Sedangkan untuk pengawasan langsung ini dapat berbentuk :

- (1) inspeksi langsung ;
- (2) *on the spot observasi* (observasi ditempat) ;
- (3) *on the spot report* (laporan ditempat).

Dari ketiga bentuk tersebut kemungkinan kecil sekali jika seorang pimpinan melakukan pengawasan secara langsung karena tentunya seorang pimpinan banyak memiliki tugas diluar tersebut sehingga pengawasan secara langsung mulai tertinggal atau jarang dilakukan. Sedangkan Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh serta menggunakan media perantara dalam proses pengawasannya seperti melalui laporan yang disampaikan para bawahan dalam bentuk laporan tertulis atau laporan lisan.

2.1.2.1 Tujuan Pengawasan

Pengawasan mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Kadarisman (2014 hal 204) mengemukakan tujuan pengawasan adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas

yang diemban, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung.

Menurut Dauly (2016 hal 187) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan procedure dan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Winardi (2011:589) dalam pengawasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan (preliminary control), yaitu prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan yang mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (cocurrent control), yaitu concurrent control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para suervisor atau pemimpin/atasan yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.
3. Pengawasan umpan balik (feed back control), yaitu sifat khas dari metode-metode pengawasan. Feed back (umpan balik) adalah pemusatan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja Menurut Handoko (2017 hal 366) antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang atau beralih fungsi. Pengawasan berfungsi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan (evaluasi) yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan (Ristyowati et al., 2020). Adapun Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017 hal 373-374) adalah sebagai berikut:

1. Akurat Informasi yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.
2. Tepat waktu yakni Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.
3. Obyektif dan menyeluruh yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan dimana strategi Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
5. Realistis secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan yang ada pada organisasi.
7. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel yakni pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Dimana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2011), Motivasi adalah suatu perangsang (impuls) yang mempengaruhi keinginan seseorang atau pendorong kemauan bekerja seseorang yang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, motivasi ini berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat, ulet dan tekun menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya sehingga mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila

tidak memiliki motivasi yang membangun dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut (Rivai, 2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu hal guna mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Adapun Menurut Handoko (2017), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai factor pendorong seseorang dalam mencapai sesuatu yang telah ditetapkan. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dapat mempengaruhi lancar atau tidaknya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang atau karyawan untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Setiap karyawan secara naluri pasti memiliki ambisi dalam dirinya masing – masing. Karyawan akan termotivasi bekerja lebih giat apabila hal-hal yang disukai atau dibutuhkan bisa terdapat sehingga cara itu membuat bersemangat dalam melaksanakan tugas yang sudah dimandatkan. Menurut (Sunyoto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Promosi,
2. Prestasi kerja,
3. Pekerjaan itu sendiri atau jabatan
4. Penghargaan atau achievement
5. Tanggung jawab,
6. Pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja.

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu:

1. Kerja keras, merupakan upaya seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal baik secara waktu maupun teknis pelaksanaan.
2. Orientasi masa depan, seseorang atau karyawan akan bekerja sesuai orientasi dimasa depan agar kinerja dimasa depan menjadi lebih baik.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi, merupakan sebuah keinginan yang ingin dicapai oleh karyawan sendiri seperti karir yang cemerlang sehingga seseorang akan lebih bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Orientasi tugas / sasaran, adalah bekerja berdasarkan skala prioritas.
5. Usaha untuk maju, merupakan kesadaran dan upaya yang dilakukan karyawan dalam mengembangkan potensinya.
6. Ketekunan, merupakan kesungguhan dan keuletan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
7. Rekan kerja yang di pilih adalah fase dimana seorang karyawan lebih nyaman dan termotivasi jika bekerja dengan rekan kerja yang dianggapnya memiliki kesamaan dengan dirinya baik dalam hal teknis, knowledge dan sebagainya (sefrekuensi).
8. Pemanfaatan waktu merupakan cara seorang pegawai atau karyawan dalam memanajemen waktu pelaksanaan tugasnya secara optimal.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran seseorang akan tugas dan tanggungjawab dalam suatu pekerjaan. Mematuhi peraturan yang berlaku dan menerima punishment apabila melakukan kesalahan. Menurut (Kurbani, 2018) Disiplin merupakan tindakan manajemen perusahaan untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Pendisiplinan karyawan adalah salah satu upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja terdapat dua macam yakni disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing personal dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka disiplin kerja akan tercapai dan tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi para karyawan yang ada di perusahaan.

Pendapat (Irawan & Handayani, 2018) mengatakan bahwa disiplin adalah peraturan yang dilaksanakan secara tegas dan ketat dan menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan benar dan tanpa pengecualian. Menurut (Syarifullah, 2019) secara spesifik memberikan pengertian tentang disiplin kerja adalah suatu sikap atau tindakan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Ristyowati et al., 2020) mengemukakan disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan akan peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam segala sesuatu yang menyangkut kegiatan organisasi.

Dari beberapa pengertian para ahli dapat kita simpulkan bahwa disiplin atau kedisiplinan merupakan salah satu factor yang sangat penting karena dengan disiplin segala tujuan dapat tercapai. Dengan disiplin juga seseorang akan memperoleh prestasi dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang baik.

2.1.4.1 Macam - Macam Disiplin Kerja

Macam-macam Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara (2017 hal129) adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan atau pegawai untuk mengikuti disiplin dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif Adalah suatu upaya menggerakkan karyawan atau pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018 hal 18-19) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif

adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi atau perusahaan, yang ditujukan untuk mendorong karyawan atau pegawai agar berdisiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa mendatang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman atau sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi ialah sebagai berikut:

1. Dukungan dan kemampuan

Dukungan organisasi mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan tujuan yang ditetapkan jelas dan ideal sehingga dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Berperan dalam pembentukan kedisiplinan karyawan, hal ini dikarenakan pimpinan dianggap sebagai teladan atau panutan oleh karyawan. Pimpinan diharuskan memberikan contoh tindakan dan perilaku yang baik. Seperti berdisiplin dengan mematuhi segala peraturan yang ada, jujur dalam perkataan dan perbuatan, adil dalam menyelesaikan masalah, serta tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya.

3. Balas jasa

Kesejahteraan secara ekonomi maupun pengakuan perusahaan atas prestasi kinerja karyawan ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan

karyawan, hal tersebut dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan karena merasa apa yang mereka kerjakan ada hasilnya atau tidak merasa sia-sia. Balasa jasa bisa berupa gaji, bonus dan penghargaan.

4. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan upaya nyata yang dilakukan dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Adanya waskat mengharuskan pimpinan bergerak lebih aktif dan menangani secara langsung mengenai perilaku, sikap, moral, gairah dan prestasi kerja karyawannya.

5. Sanksi hukuman

Baik buruknya kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh sanksi hukuman yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Manullang, 2018:17) secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata “to perform” yang memiliki beberapa masukan (entries): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yaitu: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan suatu tugas atau tanggungjawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau pimpinan. Dari penjabaran masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan dan penyempurnaan tugas atau pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang direncanakan atau harapan.

Definisi diatas dengan jelas menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan atau evaluasi sehingga pencapaian hasil pekerjaan dapat dioptimalkan. Kinerja

karyawan adalah kesadaran seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan proses awal hingga selesai guna mencapai tujuan baik dilakukan secara individu maupun secara kelompok kerja atau team (Effendy & Fadhilah, 2018). Kinerja dapat juga diartikan sebagai suatu aspek terpenting dalam mencapai suatu tujuan yang paling mendasar atau pondasi (Satriadi et al., 2018).

(Pebrianti & Simajuntak, 2020) mengartikan kinerja karyawan merupakan keinginan seorang individu atau kelompok untuk mencapai keberhasilan kelompok dalam organisasi melalui proses awal hingga akhir. Tercapainya suatu tujuan merupakan hasil kinerja kelompok organisasi yang baik, apabila tidak tercapai maka kinerja tim kelompok tidak kompak sebagai “proses komunikasi yang diharapkan mencapai hasil sesuai rencana yang telah ditetapkan dengan biaya yang telah dianggarkan, serta waktu yang telah ditentukan dan jumlah karyawan yang telah ikut andil dalam penetapan. Adapun Kinerja menurut (Ristyowati et al., 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Harianto et al., 2020) memberikan definisi bahwa kinerja merupakan singkatan dari ketetapan energi kerja yang padanannya ada dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di terjemahkan sebagai performa. Kinerja merupakan output keluaran atau dihasilkan oleh indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu atau periode tertentu. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh instrument atau perangkat individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Afandi (2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Setiap individu (karyawan) memiliki latar belakang, kepribadian, minat kerja dan kemampuan yang berbeda.
2. Peran karyawan merupakan atas penerimaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

3. Adanya motivasi baik dalam diri karyawan sendiri dimana memiliki daya perangsang (impuls) sehingga dapat menggerakkan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas/tanggungjawabnya di dalam perusahaan.
4. Masing-masing karyawan diharuskan memiliki keinginan bersaing (berkompetensi) serta memiliki keterampilan yang mumpuni sebagai karyawan yang dapat diandalkan
5. Adanya seperangkat alat pendukung atau fasilitas kerja yang disediakan perusahaan yang dapat digunakan untuk memperlancar karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya.
6. Perilaku atau tindakan naluriah yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkungan organisasi yang mempunyai kreativitas dan inovasi (budaya kerja).

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

(Harianto et al., 2020) juga mengemukakan indikator – indikator yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih merujuk pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu pengetahuan yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, lingkungan social serta media dan informasi yang diterima oleh individu itu sendiri.
2. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan dan penguasaan secara teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan. Seperti keterampilan konseptual (conceptual skill), keterampilan manusia (human skill), dan keterampilan teknik (technical skill).
3. Kemampuan (ability) yakni kemampuan yang terbentuk dari berbagai kegiatan atau kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.
4. Faktor Motivasi (motivation) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan baik itu positif maupun negative terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. Jika mereka bersikap positif

terhadap situasi kerjanya hal itu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya hal itu menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Adapun situasi kerja yang dimaksud mencakup beberapa hal antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

5. Ketercapaian sasaran perusahaan sasaran perusahaan yang diartikan sebagai sasaran jangka pendek yang di fokuskan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.

2.2 Review Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

Kumpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang tentunya memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan disebut penelitian terdahulu. Kajian penelitian tentang pengawasan, motivasi dan disiplin kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya baik peneliti dalam negeri maupun luar negeri. Di bawah ini merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Review Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, (Tahun), Kode ISSN, Judul. | Jumlah Sampel, Teknik Analisis | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|---|
| 1 | Syaifullah (2019) ISSN : 2615- 3246 Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo | 102 Responden, Sampel Jenuh Regresi Linier Berganda | <i>Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja</i> | Pengawasan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2. | Pangki | 43 Responden | <i>Motivasi,</i> | Hasil analisis |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| | <p>Hermanto , Nunuk Herawati (2019) ISSN : 2337- 5965</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harmoni Sejahtera Abadi Jakarta di Karanganyar</p> | <p>Sampel Jenuh / Sensus Regresi Linier Berganda</p> | <p><i>Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi</i></p> | <p>regresi liner berganda Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>Uji F menunjukkan secara bersama – sama Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> |
| 3. | <p>Nur Aeni , Heri Gatot Kuswanto (2020) ISSN: 2774- 5694, 2776-7388</p> <p>The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee</p> | <p>82 Responden Sampel jenuh Regresi Linier Berganda</p> | <p><i>Leadership Style, Motivation, and Work Dicipline</i></p> | <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai,</p> |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| | Performance | | | terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai |
| 4. | <p>Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020) ISSN : 2623 – 2634</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu</p> | <p>35 Responden, Sampel Jenuh Regresi Linier Berganda</p> | <p><i>Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja</i></p> | <p>Secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> |
| 5 | <p>Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, Doddy Adhimursandi (2020) ISSN : : 2319-8028, 2319-801X</p> <p>The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City</p> | <p>39 Responden, Sampel Jenuh Metode Sensus</p> | <p><i>Leadership, Empowerment Style, Motivation, Work Discipline</i></p> | <p>The results of research on the factors that influence employee performance, only the leadership style variable showed a significant positive effect on employee performance. While the work discipline variable shows a positive and insignificant effect on employee performance</p> |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| 6. | Yeni Ariesa , Jakson Kamal , Fransisca , Gunawan , Alexandrio Emmanuel (2020) ISSN : 2548- 7094 2614-8021 Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 68 Responden, Sampel Jenuh Regresi Linier Berganda | Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja | Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan |
| 7 | Andi Amri, Ramadhi, Zulmi Ramdani (2021) ISSN : 2716-2338 Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Dicipline on Employee Performance (Case Study : PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang | 60 Responden, Sampel jenuh Regresi Berganda | <i>Organization Commitment, Work Motivation, Work Dicipline</i> | Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan |
| 8 | Hartina, Niluh Putu Evvy Rossanty Moh. Ali Murad (2021) | 46 Responden, Sampel Jenuh, Regresi | Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi | Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Kompensasi secara serempak berpengaruh |

| | | | | |
|--|--|-----------------|--|-------------------------------------|
| | ISSN : 2443-3578 2443-185 | Linier Berganda | | signifikan terhadap Kinerja Pegawai |
| | Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantolan | | | |

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan adalah upaya pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kerja karyawan mengenai tugas yang telah dimandatkan apakah berjalan sesuai dengan penetapan awal atau tidak. (Syaifullah, 2019) dalam penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa control atau pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (diterima H1). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Ariesa et al., 2020) menyatakan bahwa Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebuah dorongan energi yang timbul sehingga menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu hal. (Pengki & Nunuk., 2019) menyatakan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan secara bersama – sama motivasi, disiplin kerja dan komitmen

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji R², nilai adjusted R² sebesar 0.186 . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi hanya dapat menjelaskan sebesar 18,6 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 81,4% dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Amri et al., 2021) menyatatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi variabel yang diuji adalah 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 64,6%. Sebagai perbandingan, 35,4% sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

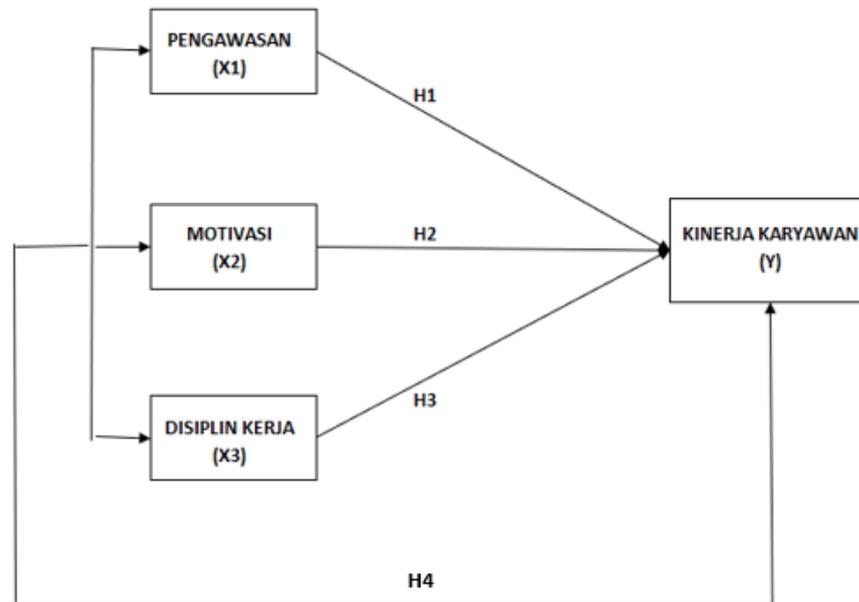
Disiplin kerja merupakan kesadaran dari setiap individu atau karyawan dalam melaksanakan suatu hal atau tugas yang diemban sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. (Nurmayanti & SAP, 2020) melakukan penelitian dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu metode sampling jenuh dengan alat bantu software statistik SPSS menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini di dukung (Ariesa et al., 2020) menyatakan bahwa hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual adalah sebuah keterkaitan antara teori-teori yang ada mulai dari latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, dan landasan teori penelitian yang akan digunakan sebagai acuan atau dasar dalam menyusun penelitian yang akan diteliti apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan kerja. Dan dapat menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Persepsi Kinerja karyawan PT. Mega Daya
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Persepsi Kinerja karyawan PT. Mega Daya
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Persepsi Kinerja karyawan PT. Mega Daya
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Persepsi Kinerja karyawan PT. Mega Daya