

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu kegiatan baik itu organisasi, perusahaan, instansi atau lainnya, dibutuhkan SDM yang kompeten di bidangnya masing-masing. Selain itu dalam menjalankan kegiatan di perusahaan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya yaitu bagaimana manajemen SDM tersebut agar kegiatan yang dilaksanakan berjalan dengan semestinya dan mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan dalam buku R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6-7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintah, industri, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi di kelola dan di manfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia yang baik tergambar pada pencapaian kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan kinerja SDM yang baik serta terwujudnya pencapaian tujuan yang telah

ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas pada pengaruh-pengaruh yang terdapat di dalam maupun diluar organisasi atau perusahaan, jika kita lihat faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengawasan dan disiplin kerja.

PT.Jaya Beton Indonesia Medan merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1978 sebagai sebuah kerjasama Pembangunan Jaya dan Sumitomo Construction yang bergerak dalam bidang industry beton pracetak. Menyiapkan bahan beton untuk proyek Inalum-peleburan aluminium di Kuala Tanjung, Asahan, Sumatera Utara. Perusahaan ini juga peka terhadap perubahan, baik di sisi manajemen maupun perkembangan teknologi. Sumber daya perusahaan ini merupakan hasil binaan secara sistematis dari dalam yang dikombinasi dengan beberapa orang dari luar, sebagian besar tenaganya tumbuh dari dalam melalui sistem pengembangan SDM yang terarah.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan

sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Kinerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas pada pengaruh-pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar organisasi atau perusahaan , jika dilihat faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan baik maupun tidaknya diantaranya pengawasan dan disiplin kerja. Pengawasan merupakan salah satu bentuk yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan dan norma yang ada, maka dipastikan bahwa tingkat kedisiplinan para karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Jaya Betton Indonesia Medan terhadap kinerja yaitu kinerja karyawan di PT. Jaya Betton sangat lah kurang optimal terdapat kelalaian dalam bekerja seperti mengerjakan pekerjaannya perlu waktu yang cukup lama sehingga permasalahan ini sangat dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan yang berakibat menurunnya kualitas perusahaan tersebut.

Menurut Harianto dan Saputra (2020:674) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua

sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan. Pengawasan yang baik juga arahan kerja yang tepat akan berdampak pada kinerja seorang karyawan.

Fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan hasil wawancara peneliti yaitu pengawasan didalam lapangan kerja kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun dan kurang optimal dalam bekerja. Pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja, seperti terlihat dalam permasalahan yang terjadi di instansi kerja yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan, dan melakukan kegiatan lain pada jam kerja, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efisien dan efektif. Demikian pentingnya pengawasan dalam sebuah perusahaan, menjadikan hal ini perlu dianggap sebagai suatu hal yang serius. Banyak terjadi di lapangan, pengawasan yang dilakukan kurang efektif seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan jam kerja.

Disamping pengawasan yang baik, tentu juga membutuhkan kedisiplinan karyawan dalam mentaati semua peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Artinya antara pengawasan dan kedisiplinan kerja harus saling berkontribusi dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Maka kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Dzikra, 2021:26). Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal, baik itu disiplin

waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Sondole., Et al , 2015:652). Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam perusahaan yang dipimpinnya, sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang karyawan disuatu perusahaan. Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang ditetapkan.

Fenomena yang terjadi dilapangan mengenai disiplin kerja adalah karyawan datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jamnya, ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga membuat kinerja karyawan kurang optimal dan dapat menimbulkan kualitas kinerja karyawan menurun.

Tingkat persaingan yang tinggi dan ketat dapat membuat PT. Jaya Beton Indonesia Medan dapat kalah bersaing dengan perusahaan sejenis jika model pengawasan dan disiplin kinerja karyawan terus menunjukkan kecenderungan yang menurun atau tidak baik. Berdasar latar belakang ini dan upaya manajemen yang terus berlangsung untuk menumbuhkan kembali tingkat keuntungan dan mempersempit jumlah absensi karyawan inilah maka penulis mengambil judul

“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Masih adanya karyawan yang kerja tidak sesuai dengan prosedur karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan, dan melakukan kegiatan lain pada jam kerja, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efisien dan efektif.
- b. Masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang tidak sesuai jam nya.
- c. Masih adanya terdapat kelalaian yang dilakukan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja seorang karyawan kurang optimal.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

Batasan dan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Batasan Masalah

Disebabkan banyaknya permasalahan dan waktu yang terbatas, maka agar pembahasan masalah tidak melebar penulis membataskan masalah ini yaitu sejauh mana pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan?
- c. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai peranan penting yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Secara rinci tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan referensi dan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah wawasan, dan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi studi-studi selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pengawasan

2.1.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Harianto dan Saputra (2020:674) menyatakan bahwa pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan.

Menurut Syaifullah (2019:43) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang dikonstatir dan yang seharusnya dilaksanakan.

Menurut Nurbudiwati (2018:32) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1.2 Cara-Cara Pengawasan Kerja

Menurut Harianto dan Saputra (2020:674) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik antara lain:

1. Pengawasan Langsung (Direct Control) merupakan apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:
 - a. Inspeksi langsung
 - b. On the spot observation
 - c. On the spot report. Akan tetapi karena banyaknya dan kompleknya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.
2. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control) adalah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:
 - a. Tertulis
 - b. Lisan kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduganya dapat menyenangkan pimpinan nya.

2.1.1.3. Tujuan Pengawasan

Menurut Nurbudiwati (2018:32) mengemukakan tujuan dari dilaksanakannya pengawasan yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu sesuai dengan rencana yang digariskan

2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan
3. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam bekerja
4. Untuk mengetahui segala sesuatu berjalan dengan efisien
5. Untuk mengetahui jalan keluar bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau dalam kegagalan kearah perbaikan.

Dari uraian yang telah dikemukakan maka jelas bahwa pengawasan dimaksudkan untuk timbulnya ketertiban, kerapian, kebenaran, dan kedinamisan oleh sebab itu pengawasan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila belum adanya tujuan dalam kegiatan perencanaan. Oleh karena itu pengawasan tidak akan dapat dilakukan dan tidak akan berjalan tanpa adanya tujuan yang telah ditentukan. Bahkan pengawasan tidak akan ada manfaatnya untuk dilakukan apabila tidak terdapat perencanaan yang telah ditentukan yang ingin dicapai.

2.1.1.4. Fungsi Pengawasan

Menurut Margaret (2017:98) fungsi dari pengawasan yaitu:

1. Mempertebal rasa dan tanggung jawab terhadap karyawan yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Mendidik para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

2.1.1.5. Indikator Pengawasan

Menurut Harianto dan Saputra (2020:674) terdapat indikator dalam pengawasan kerja yakni:

1. Kontrol Masukan

Kontrol masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih. Seperti: seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan di tingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang

diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan. Seperti target kerja, hadiah/bonus.

4. Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia(karyawan), objek alat dan hasil pekerjaan.

5. Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian kerja dan tujuan organisasi.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Dzikra, 2021:26).

Menurut Abdurrahmat (2006:172) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Manalu, Marbun, dan Sinurat (2021:27) menyimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang berasal dari dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya dan kesetiiaannya kepada perusahaan, serta mentaati prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Nurbudiwati (2018:31) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti :

1. Kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
2. Pengawasan yang tidak berjalan dengan baik.
3. Perhatian pimpinan terhadap karyawan yang buruk.
4. Peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standarsebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

2.1.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh karyawan didalam sebuah perusahaan adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh karyawan perusahaan tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Didalam perusahaan terdapat jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah

ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari perusahaan diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negative sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para karyawan di perusahaan. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen didalam penerapan disiplin pribadi yaitu :

- a. Karyawan di perusahaan perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Karyawan didorong , menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh karyawan di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang ternyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Berat atau ringannya sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam

tugasnya serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya dengan baik , dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritis dalam menjalankan tugasnya, namun seorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (oral warning).
- b. Peringatan tulisan (written warning).
- c. Disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff).
- d. Pemecatan (discharge).

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan, memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.2.4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017:51) berpendapat bahwa “Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti”:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dzikra (2021:26) ada beberapa hal yang menjelaskan tentang indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran

Biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah, maka akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan dan terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Margaret (2017:99-100) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sakban, Nurmal, dan Ridwan (2019:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Jufrizen dan Hadi (2021:37) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:122-123) kinerja dipengaruhi 3 faktor yakni:

1. Faktor individu
2. Adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

3. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

4. Faktor dukungan manajemen

5. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja dengan optimal.

2.1.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam Dewi (2019:25-26) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator Kinerja

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020:123) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yakni:

1. Hasil kerja

Yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

Yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin waktu dan absensi

Yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
Margaret (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang	1. Tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur. 2. Tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
		<p>Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang raya Kabupaten OKU Timur.</p> <p>3. 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.</p>
<p>Harianto dan Saputra (2020)</p>	<p>Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam</p>	<p>1. Hipotesis pertama yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam, dinyatakan diterima hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.</p> <p>2. Hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam, dinyatakan diterima hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.</p> <p>3. Hipotesis ketiga yang menyatakan pengawasan</p>

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
		kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan melalui besarnya nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

(Syaifullah,2019) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo”. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan pengawasan sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan sebagai Y. Menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

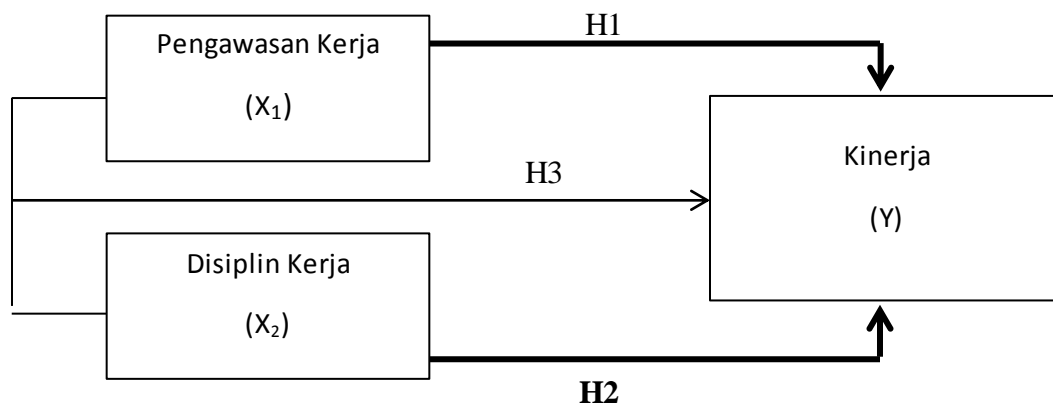
2.3.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Akob dan Tanga,2021) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar”. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan pengawasan sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan sebagai Y. Menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Margaret, 2017) dengan judul “ Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang”. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan pengawasan sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan sebagai Y. Menyimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menguji pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gambaran skema kerangka dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> Pengaruh Parsial

—————> Pengaruh Simultan

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah yang sedang diteliti, dari masalah pokok yang dikemukakan diatas. Berikut adalah jawaban sementara dalam penelitian ini, yaitu :

H₁ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Jaya Beton Indonesia Medan.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan.

H₃ : Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Medan.