

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan masyarakat sering terjadi pergaulan yang justru bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, salah satu bentuk perilaku yang bertentangan ialah adanya penyalahgunaan narkoba oleh seseorang yang berdasarkan Badan Narkotika Nasional (BNN) semakin meningkat tiap tahunnya dan sangat mengancam generasi muda di belahan dunia termasuk Indonesia. Narkoba adalah singkatan dari Narkotika dan Obat Berbahaya yang merupakan salah satu penyalahgunaan barang yang tidak semestinya dan memiliki dampak negatif terhadap individu, keluarga, dan masyarakat. Penyalahgunaan narkoba tidak hanya mengganggu kesehatan fisik dan mental pengguna, tetapi juga dapat menyebabkan ketergantungan, perilaku kriminal, serta penurunan produktivitas kerja. Perilaku penyalahgunaan narkoba tidak hanya menjangkau kalangan yang tidak berpendidikan saja namun juga kepada yang telah berpendidikan, mulai dari anak-anak sekolah, pengusaha, pejabat negara bahkan aparat penegak hukum pun ikut terjerat dalam kasus penyalahgunaan narkoba.

Di Indonesia, penyalahgunaan narkoba telah menjadi ancaman nasional yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak, baik pemerintah, aparat penegak hukum, lembaga sosial, maupun masyarakat. Sumatera Utara, termasuk Kabupaten Langkat, menjadi salah satu daerah yang memiliki tingkat penyalahgunaan narkoba yang cukup tinggi, mengingat wilayah ini memiliki jalur distribusi yang strategis bagi peredaran narkoba. Siregar (2017: 45)

mengungkapkan bahwa faktor lingkungan dan lemahnya pengawasan keluarga menjadi penyebab utama meningkatnya angka penyalahgunaan narkoba di wilayah Sumatera Utara. Selain itu, Putra dan Sembiring (2019: 72) menunjukkan bahwa rehabilitasi berbasis komunitas memiliki efektivitas yang tinggi dalam mengurangi tingkat ketergantungan narkoba.

Selain “Narkoba”, istilah yang diperkenalkan khususnya oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia adalah NAPZA yang merupakan singkatan dari Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif. Semua istilah ini, baik Narkoba atau Napza, mengacu pada sekelompok zat yang umumnya mempunyai resiko kecanduan bagi penggunanya. Narkoba adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada zat-zat yang dapat mempengaruhi sistem saraf pusat dan menyebabkan perubahan perilaku, persepsi, serta kesadaran seseorang.

Di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat, fenomena penyalahgunaan narkoba masih menjadi masalah yang memerlukan perhatian khusus. Kecamatan ini merupakan salah satu wilayah yang terdampak oleh peredaran narkoba, yang tidak hanya merusak generasi muda tetapi juga berdampak pada stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkoba di wilayah ini harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan.

Rehabilitasi merupakan bentuk program untuk memulihkan atau menyembuhkan keadaan seseorang yang mengalami ketergantungan narkoba baik dari segi fisik, psikologis maupun sosialnya agar dapat kembali hidup normal, sehat, dan produktif di masyarakat. Rehabilitasi ada dua jenis yaitu rehabilitasi

medis dan sosial. Dalam proses rehabilitasi dibutuhkan sumberdaya dan sarana prasarana yang memadai karena mengingat banyaknya wisatawan di Kabupaten Langkat dan pesatnya perkembangan teknologi yang membuat semakin maraknya peredaran gelap narkoba. Pasien rehabilitasi diharapkan mendapatkan pelayanan yang terbaik agar dapat membantu proses penyembuhan dari ketergantungan terhadap narkoba.

Di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat, upaya rehabilitasi narkoba dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk lembaga rehabilitasi seperti Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa. Lembaga ini memiliki peran penting dalam membantu pecandu narkoba untuk pulih dan kembali berkontribusi secara positif di masyarakat. Selain itu, pemerintah daerah dan BNN juga terus melakukan berbagai program rehabilitasi dan sosialisasi guna menekan angka penyalahgunaan narkoba di wilayah ini.

Nasution et al. (2020: 110) menegaskan bahwa program rehabilitasi berbasis kesehatan mental di Sumatera Utara telah memberikan dampak positif dalam membantu mantan pengguna narkoba kembali normal. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Harahap (2021: 98) mengungkapkan bahwa keberhasilan rehabilitasi sangat bergantung pada dukungan keluarga dan lingkungan sosial. Pendidikan dan kesadaran masyarakat mengenai bahaya narkoba harus terus ditingkatkan agar generasi muda dapat terhindar dari jeratan narkoba dan mampu membangun masa depan yang lebih baik.

Panti rehabilitasi narkoba memiliki peran yang sangat penting dalam membantu individu yang mengalami ketergantungan terhadap zat adiktif untuk

kembali menjalani kehidupan yang lebih sehat dan produktif. Panti rehabilitasi narkoba memerlukan tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Mangkunegara (2017:45) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diembannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik akan mencerminkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Namun, di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa, masih ditemukan kinerja karyawan yang kurang optimal. Misalnya, kadang terlambat saat menangani pasien serta kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin dan pengawasan berpotensi memengaruhi kualitas kerja karyawan di lembaga tersebut.

Dengan adanya fenomena ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kerja di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.

Disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Menurut Rivai (2015:112), disiplin kerja digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan

organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, patuh, serta berkomitmen terhadap tugas yang diberikan.

Di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa, fenomena mengenai disiplin kerja masih menjadi tantangan. Beberapa karyawan masih ada yang datang terlambat, kurang mematuhi jadwal kerja, serta absensi tanpa memberikan alasan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja masih belum optimal, sehingga dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Selain disiplin, pengawasan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2016:98) menyatakan bahwa pengawasan yang optimal akan membantu meningkatkan transparansi serta pertanggungjawaban, mencegah pelanggaran atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa, beberapa supervisor terkadang kurang aktif dalam melakukan monitoring terhadap staf. Hal ini menyebabkan kurangnya kontrol terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, yang dapat menurunkan efektivitas kerja.

Disiplin kerja dan pengawasan yang optimal tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap efektivitas organisasi. Panti rehabilitasi narkoba yang dikelola dengan sistem kerja yang disiplin dan memiliki pengawasan yang baik akan lebih mampu memberikan layanan rehabilitasi yang berkualitas dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap program yang dijalankan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di lembaga rehabilitasi narkoba.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Masih ada karyawan yang melakukan kegiatan lain pada jam kerja, sehingga akan berdampak kepada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efektif dan efisien.
- b. Masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.
- c. Masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan alasan pada hari kerja, sehingga kinerja seorang karyawan kurang optimal.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan yang dimiliki penulis dalam melakukan penelitian ini masih kurang, maka dari masalah-masalah yang teridentifikasi tersebut penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah disiplin, pengawasan dan kinerja karyawan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa?
- b. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh serta menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi karyawan dalam upaya memecahkan masalah dan peningkatan kinerja karyawan.

c. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja karyawan serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* dengan arti “Pengikut” atau “Pengaut”, “Pengajaran”, “Latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi patuh pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja ialah segala aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Syaifulloh, 2019:40).

Qodri (2020:5) memberi pernyataan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dengan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dan meningkatkan prestasi kerjanya.

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

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 yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Nurbudiwati (2018:31) menyebutkan empat 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 standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

#### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan seluruh karyawan didalam suatu perusahaan adalah hal yang tidak mudah dan membutuhkan dukungan dari seluruh karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno, E (2017:151) didalam perusahaan terdapat jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

##### **1) Disiplin Preventif**

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. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari perusahaan diusahakan pencegahan jangan

sampai karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan–penyelewengan dapat dicegah. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan terletak pada pribadi para karyawan masing-masing. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang memerlukan perhatian manajemen didalam penerapan disiplin pribadi yaitu:

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

## 2) Disiplin Korektif

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 maka 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 atau kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun

agak enggan tetap perlu untuk memaksa dengan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif dilakukan secara bertahap. 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

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 berifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar kesalahan tersebut tidak terulang dikemudian hari.

#### **2.1.1.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Rizki, Amalia dan Sandi (2017:51) bahwa maksud dan sasaran 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 karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal
- c. Dapat menggunakan dan menjaga fasilitas kantor sebaik mungkin
- d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi

#### **2.1.1.5 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 terbiasa untuk terlambat datang 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 yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, teliti dan selalu menggunakan cara-cara yang efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Karyawan yang beretika baik, sopan dan tidak melakukan tindakan tidak pantas merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.1.2 Pengawasan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengawasan**

Setiap perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap karyawannya. Setiap kegiatan harus diawasi pihak yang berwenang. Pengawasan inilah yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Amanda (2016:3) pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang diharapkan.

Menurut Qodri (2020:5) pengawasan adalah proses untuk menerapkan apa-apa saja pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Harianto dan Saputra (2020:674) pengawasan kerja adalah suatu upaya untuk menetapkan kinerja standar dalam merancang sistem umpan balik informasi agar mengetahui terjadinya 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.

### **2.1.2.2 Cara-cara Pengawasan Kerja**

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

- 1) Pengawasan langsung (*direct control*) yaitu apabila pimpinan yang langsung mengawasi kegiatan yang sedang berjalan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a. Observasi langsung
  - b. Pemeriksaan di lapangan
  - c. Wawancara langsung
- 2) Pengawasan tidak langsung (*indirect control*) yaitu pengawasan jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan tersebut dapat berbentuk lisan maupun tulisan.

### **2.1.2.3 Tujuan Pengawasan**

Pengawasan tidak dapat dilakukan tanpa adanya tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan dilakukan agar terlaksananya suatu ketertiban, kerapian, kebenaran dan kedinamisan.

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

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu sesuai dengan perencanaan
- b. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan instruksi
- c. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dalam bekerja
- d. Untuk mengetahui segala sesuatu berjalan dengan efisien
- e. Untuk mengetahui jalan keluar jika ditemukan kesulitan atau kegagalan

### **2.1.2.4 Fungsi Pengawasan**

Menurut Margaret (2017:98) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi agar lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak yang harus dilakukan manajer, mulai dari manajer puncak hingga para manajer yang secara langsung

mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional.

Dengan demikian fungsi pengawasan merupakan serangkaian tugas atau bagaimana seorang pemimpin mengawasi bawahannya sehingga dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas yang diembannya terhadap keberhasilan organisasi.

#### **2.1.2.5 Indikator Pengawasan**

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

- 1) Kontrol masukan yang melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan SDM. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui seleksi karyawan yang tepat. Seperti seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, dan fasilitas.
- 2) Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan dan berfungsi untuk memastikan bawahan melakukan tugas sesuai dengan perencanaan pada perusahaan kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.
- 3) Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam hal ini manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

- 4) Supervisi yaitu suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi karyawan, objek alat dan hasil pekerjaan.
- 5) Keselarasan tujuan, proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian kerjaan dan tujuan organisasi.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan landasan terpenting karena dengan kinerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas maka seluruh bagian organisasi dapat mencapai keberhasilan dalam tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Jufrizen (2021:37) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

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

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

#### **2.1.3.2 Metode Kinerja**

Metode penelitian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi metode penelitian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja

dimasa lalu, pegawai dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya mengarah kepada perbaikan prestasi yang dapat memberikan kesempatan kepada pemimpin dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas kesalahan-kesalahan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Kebanyakan sistem dapat ditingkatkan dengan melatih para supervisor dalam melakukan penilaian kinerja. Karena melakukan penilaian sangat penting dalam manajemen kinerja.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

#### 1) Efektivitas dan efisiensi

Jika suatu tujuan akhirnya tercapai, bisa dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan jika suatu kegiatan atau program telah menggunakan sumber daya dengan cara yang paling efektif maka dikatakan efisien. Dalam keseluruhan, efektivitas dan efisiensi adalah dua hal penting dalam menilai kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dengan baik untuk menentukan apakah suatu kegiatan telah mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang efektif.

#### 2) Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

### 3) Disiplin

Taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana mereka bekerja.

### 4) Inisiatif

Yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 5) Budaya organisasi

Nilai atau keyakinan yang telah lama dianut oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah didalam organisasinya.

### 6) Stres

Suatu kondisi menegangkan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berfikir dan kondisi karyawan.

#### **2.1.3.4 Tujuan dan Sarana Kinerja**

Tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terstruktur, dimana capaian aktual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai standar kuantitatif, nilai atau tingkat. Sebagai sasaran suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

- a. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kepada pekerjaan dilakukan.

- d. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Tujuan dan sasaran tersebut dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan dan dijabarkan dalam tujuan dan sasaran pada tingkatan dibawahnya. Tujuan dan sasaran di tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dan sasaran jenjang di atasnya. Dengan memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, karyawan dapat lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:87) beberapa indikator kinerja yaitu:

##### 1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

##### 2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan eektivitas dapat sesuai dengan tujuan organisasi.

##### 3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik dengan jalinan kerja sama dan kekompakan.

#### 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kemandirian dan bekerja tanpa pengawasan.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dalam penelitian ini digunakan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka berpikir mengenai penelitian ini. Selain itu juga untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian dan faktor-faktor penting lainnya, sekaligus sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berpikir peneliti. Beberapa penelitian yang dikaji, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti</b>        | <b>Judul</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|-----------|-----------------------------|--|--|
| 1.        | Rahmat Hidayat (2017)       | Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan   | <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin dan Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>                   |
| 2.        | Harianto dan Saputra (2020) | Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam                  | <p>Pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Pengawasan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 3.        | Amanda (2016)               | Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening di PT. Astra Internasional Tbk Waru | Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Astra Internasional Tbk Waru.  |

|    |                            |   |  |
|----|----------------------------|---|--|
|    |                            |   | <p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Astra Internasional Tbk Waru.</p> <p>Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Astra Internasional Tbk Waru.</p>   |
| 4. | Ni Lu Made Herawati (2016) | Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai                    | <p>Pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Pengawasan pimpinan, disiplin dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> |
| 5. | Margaret, (2017)           | Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang | <p>Pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang.</p> <p>Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang.</p> <p>Pengawasan dan disiplin</p>   |

|    |                     |   |   |
|----|---------------------|---|---|
|    |                     |   | kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang.  |
| 6. | Achmad Fauzi (2019) | Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur | <p>Pengawasan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur.</p> <p>Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur.</p> |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Karyawan

Dalam konteks Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa, kedisiplinan menjadi aspek penting karena tugas-tugas karyawan berkaitan langsung dengan proses pemulihan klien yang membutuhkan perhatian dan pendekatan yang tepat. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi biasanya mampu bekerja dengan tertib, menghargai waktu, dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan efisiensi, serta

mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan dengan tepat waktu. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

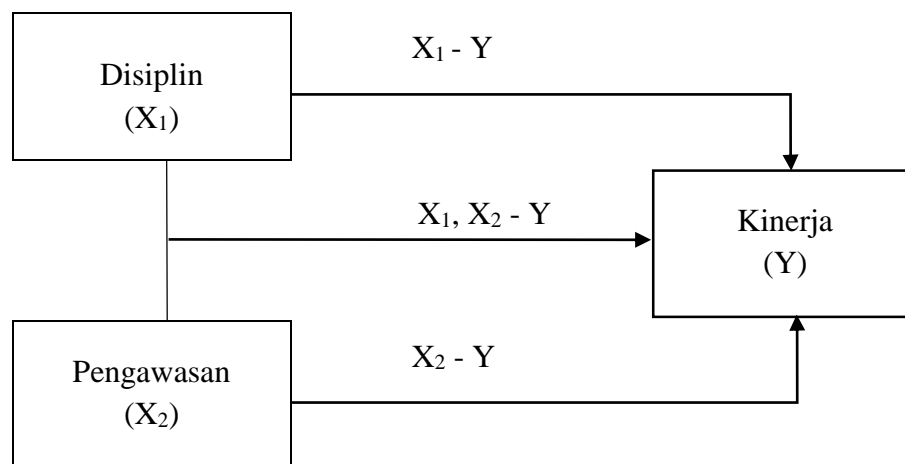
### **2.3.2 Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Karyawan**

Di lingkungan kerja seperti panti rehabilitasi, peran pengawasan berperan penting dalam menjamin kualitas pelayanan serta mencegah terjadinya penyimpangan. Melalui pengawasan yang baik, karyawan akan merasa lebih terarah, mendapatkan evaluasi terhadap kinerjanya dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Menurut Siagian (2015), pengawasan adalah proses penting dalam mengamati dan mengevaluasi pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan agar semua pekerjaan berjalan sesuai rencana. Oleh karena itu pengawasan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab dan produktivitas karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Karyawan**

Kombinasi antara disiplin dan pengawasan kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Disiplin membentuk kebiasaan kerja yang tertib dan konsisten sementara pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pekerjaan tetap berada pada jalur yang benar. Di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa, penerapan keduanya secara bersamaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan berfokus pada hasil. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa disiplin yang baik akan memperlancar pencapaian tujuan

organisasi. Sementara itu menurut Siagian (2015), pengawasan yang tepat dapat membantu memperbaiki serta meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Maka dari itu, perpaduan keduanya akan memperkuat etos kerja, membentuk rasa tanggung jawab yang tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dari masalah pokok yang dikemukakan diatas. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut adalah jawaban sementara dalam penelitian ini, yaitu :

H1: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.

H2: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.

H3: Disiplin dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Panti Rehabilitasi Narkoba Esa Prakarsa.