

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah atau topik peneliti. Seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, terdapat permasalahan mengenai pengawasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dalam kajian pustaka ini penulis akan mengkaji teori yang berkaitan dengan pengawasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori ini penulis ambil dari berbagai referensi yang berhubungan dengan fenomena- fenomena yang akan diteliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata *management* (Bahasa Inggris) berasal dari kata *manage* yang artinya mengurus atau tata laksana, sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa ahli memberikan definisi tentang manajemen, diantaranya:

Menurut Ricky W.Griffin (2017:9) “*Management isa process of planning, organizing, coordinating, and controlling resources to achieve goals effectively and efficiently*”

Menurut Firmansyah (2018) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Sarinah & Magdalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Affandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manajemen didefinisikan sebagai bekerja dengan orang atau karyawan untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan suatu pelaksanaan fungsi manajemen.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Sudah merupakan tugas utama bagi seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif agar bisa memperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi yaitu fungsi manajerial

dan fungsi operasional hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:21) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

- c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah kerja.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepadainternal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab- sebab lainnya.

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktifitas organisasi/perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2017:6) unsur-unsur

masukan atau input yang digunakan untuk diolah menjadi barang jadi. Material yang dimaksudkan disini dapat berupa bahan mentah ataupun bahan yang telah diproses sebelum digunakan untuk proses produksi lebih lanjut.

e) Mesin

Mesin merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya mesin maka proses produksi atau kegiatan yang terkait dengan tujuan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya menunjuk kebagian yang bekerja Bersama untuk melakukan kerja. Biasanya alat-alat ini mengurangi intensitas kerja yang dilakukan. Mesin merupakan suatu fasilitas yang mutlak diperlukan perusahaan manufaktur dalam berproduksi.

f) Pasar

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan social dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, jangkauan, skala geografis, lokasi jenis dan berbagai komunitas manusia, serta jenis barang dan jasa yang diperdagangkan.

2.1.4 Penegertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah:

manajemen terdiri dari manusia, uang, metode, material, mesin. Berikut penjelasannya:

a) Manusia

Manusia dalam eksistensinya sebagai obyek formal memang sangat beragam. Manusia yang satu berbeda dengan lainnya, baik dalam hal berpikir, tingkah laku, sikap, perasaan, maupun gerak-geriknya.

b) Uang

Uang dalam ilmu ekonomi tradisional didefinisikan sebagai alat tukar yang dapat diterima secara umum. Alat tukar itu dapat berupa benda apapun yang dapat diterima oleh setiap orang di masyarakat dalam proses pertukaran barang dan jasa. Dalam ilmu ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang-barang dan jasa-jasa serta kekayaan berharga lainnya.

c) Metode

Metode berasal dari Bahasa Yunani *methodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau bagaimana cara melakukan atau membuat sesuatu, dan metode dalam ilmu manajemen bertumpu pada cara-cara ilmiah dalam menyelesaikan sesuatu.

d) Material

Material merupakan salah satu unsur terpenting dalam sistem produksi. Tanpa material, produksi tidak mungkin dapat menghasilkan barang jadi atau produk akhir yang diinginkan. Pada sistem produksi, material merupakan

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian. Edi Sutrisno (2017:5).

Menurut Sedarmayanti (2017:1) Manajemen sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Selain itu Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

“Human Resources Management refers to the policies, practices, and systems influence employees behavior, attitudes, and performance”. (Kasmir 2017:6)

Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berinisiatif untuk meningkatkan kinerjanya sendiri dan dapat mengatur hubungan antara peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien serta dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.4.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan suatu perusahaan tertentu. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu

mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.5 Pengawasan Kerja

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien yaitu dengan adanya fungsi *controlling*. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengertian pengawasan kerja secara umum merupakan salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Berikut adalah beberapa pengertian pengawasan kerja menurut para ahli:

Menurut Satriadi (2017:289) Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut Kadarisman (2018:194) Pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo (2018:69) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Sedangkan menurut The Liang Gie (2017:1549) Pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

2.1.5.2 Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut Daulay (2017:222) tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah. kepada sarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).

5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Dengan adanya pengawasan ini maka usaha untuk menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2017:359) ada tiga jenis dasar pengawasan kerja, yaitu:

1. Pengawasan Pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan “*concurrent*”

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan yang merupakan bentuk pengawasan yang mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2017:363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan system pengawasan.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas dimensi dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat ahli. Indikator yang digunakan Menurut Ernie dan Saefullah (2017: 317), sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan (Freed Forward Control) Pengawasan Pendahuluan Menurut Schermerhorn yang dialih Bahasakan oleh Ernie dan Saefullah (2017: 317) yaitu Pengawasan ini direncanakan untuk mengatasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan. Adapun indikator dari Pengawasan Pendahuluan :
 - a. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
 - b. Target yang harus dicapai
2. Pengawasan Langsung(Current Control)

Pengawasan langsung Menurut Ernie dan Saefullah (2017: 317) yaitu Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu harus dipenuhi dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “double check” yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan. Adapun indkaor dari pengawasan langsung :

- a. Inpeksi Langsung
- b. On the spot observation
- c. Memberikan Sanksi

3. Pengawasan umpan balik (Feedback Control)

Pengawasan umpan balik Menurut Ernie dan Saefullah (2017: 317) yaitu pengawasan yang mengukur hasil-hasil dari kegiatan tertentu yang telah diselesaikan. Menurut Handayaniingrat Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Adapun indikator dari pengawasan umpan balik :

- a. Perbandingan pelaksanaan kegiatan
- b. Koreksi Kesalahan

2.1.5.6 Cara-Cara Pengawasan

Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara untuk memastikan bahwa semua fungsi manajemen dalam perusahaan bisa dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat melalui proses kontrol atau pengawasan. Hasibuan (2017:271) mengemukakan bahwa cara-cara pengawasan dilakukan sebagai berikut:

a. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

b. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan.

c. Pengawasan Berdasarkan Kesesuaian

Pengawasan yang berdasarkan kekecualian adalah pengawasan yang dilaksanakan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengawasan semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

Dari cara-cara pengawasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan tidak akan dapat berjalan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja. Tapi pengawasan akan berjalan baik apabila dilakukan pengawasan secara langsung.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan

dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain:

Lingkungan kerja menurut Affandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya hak sebagai peorangan maupun sebagai kelompok.

Selain itu Menurut Sutrisno (2017:3) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:32) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwilayah organisasi. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

2.1.6.2 Macam-Macam Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Nitisemito (2017:18) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017:18) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (Cokrominoto 2017:19).

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:9) Terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Kelembapan
 - c. Kebisingan
 - d. Pewarnaan
 - e. Ruang Gerak

- f. Fasilitas
 - g. Bau-bauan di tempat kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Hubungan kerja antar bawahan dan atasan.
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.6.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut affandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.7 Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas perusahaan.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini

dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan sehingga pimpinan harus selalu beruaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Affandi (2018) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Griffin (2017:481) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Edison (2017:17) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2017:85) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Selain itu Menurut Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2017:127) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

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

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.7.3 Dimensi Kinerja dan Indikator Kinerja

Menurut Edison (2017:195) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

2.1.7.4 Tujuan Kinerja

Menurut Kreitner & Knicki (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi pengajuan
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.7.5 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2017:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.1.7.6 Standar Kinerja

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti (2017:19) memiliki kriteria yaitu:

- 1) Dapat Dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- 2) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- 3) Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi jharus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- 4) Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- 6) Dapat dimengerti: di ekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- 7) Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- 8) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan waktu usaha yang akan dilakukan.
- 9) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh stuktur.
- 10) Legitimasi: secara resmi disetujui.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rosinta Romauli Situmeang (2017) Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah.	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variable Pengawasan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Menambahkan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Tempat atau objek penelitian
2.	Rika Wahyuni (2017) Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Pengawasan Kinerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TelukLuas Padang.	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variable pengawasan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.	Menambahkan Pengawasan Kinerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian.
3.	Sri Purnama (2018) Pengaruh Pengawasan Dan Pengawasan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing	Hasil analisis berpengaruh signifikan variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja dilihat dari hasil statistik F sebesar 16,443	Menggunakan variable pengawasan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	Menambahkan variable Pengawasan Kinerja sebagai variabel bebas. Tempat atau objek penelitian.
4.	Ajeng Dina Mayawardani (2016) Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan Kinerja dan Lingkungan	Secara Simultan variabel stres kerja, Pengawasan Kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara	Penelitian ini memiliki persamaan variabel X1 lingkungan kerja terhadap variabel	Tempat atau objek penelitian

No.	Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Nganjuk. Jurnal Simki Economic, Vol.5 Ajeng Dina Mayawardani (2016)</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Y kinerja.</p>	
5.	<p>Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Dkk (2021)</p> <p><i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance :A Case Study Indonesia..Journal of Hunan University (Natural Sciences), Vol.48</i></p>	<p>Hasil penelitian Secara simultan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, secara simultan disiplin kerja pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara Signifikan terhadapkinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan nya yaitu ada pada variabel Y dimana sama sama membahas kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan ada pada variabel X1 dimana membahas variabel kompensasi</p>
6.	<p>Miftah Fajar (2018)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI Syariah Surakarta.</p>	<p>Hasil analisis terdapa pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variable lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variable motivasi sebagai variabel bebas. Tempat atau objek penelitian.</p>
7.	<p>Dewi Susita, Wahiddah, Agung (2017)</p> <p><i>Theinfluence of Work Dicipline and Work Envirotment on Organizational Commitment Employee ofEnergy at PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta. Jurnal Riset Manajemen</i></p>	<p>Lingkungan kerja dan Pengawasan Kinerja memiliki pengaruhpositif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, secara simultan Pengawasan Kinerja dan lingkungankerja berpengaruh terhadap komitmen</p>	<p>Persamaan ada pada variabel X yang dimana sama sama membahas lingkungan kerja</p>	<p>Perbedaan ada pada variabel Y yang dimana membahas komitmen organisasi dan objek penelitian</p>

No.	Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Sains Indonesia (JRMSI), Vol.8</i>	organisasi		
8.	<p>Dewi Susita, Wahiddah, Agung (2017)</p> <p><i>The influence of Work Dicipline and Work Envirotment on Organizational Commitment Employee of Energy at PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.8 Gatra mapan. International Journal of research granthaalayah Vol.7</i></p>	Lingkungan kerja dan Pengawasan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, secara simultan Pengawasan Kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Persamaan ada pada variabel X yang dimana sama sama membahas lingkungan kerja	Perbedaan ada pada variabel Y yang dimana membahas komitmen organisasi dan objek penelitian
9.	<p>Maria Lusiana Inuh (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya</p>	Secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai F sebesar 6,898	Menggunakan variable lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Tempat atau objek penelitian
10.	<p>Aditya Nur Pratama (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bazer Brothers</p>	Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien beta sebesar 0,198	Menggunakan variable lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Menambahkan variable disiplin kerja sebagai variabel bebas. Tempat atau objek penelitian.
11.	<p>Rizki Saputra (2019)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</p>	Berdasarkan hasil uji penelitian secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan	Menambahkan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas. Tempat atau

No.	Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan Pada CV Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran	sebesar $0,000 < 0,05$ seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.	sebagai variabel terikat.	objek penelitian
12.	Rochmad Bagus Darmawan (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Sukowati Sragen	Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel Stress Kerja sebagai variabel bebas Tempat atau objek penelitian.
13.	Siska Wati (2018) Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BAKRIE SUMATERA PLANTATION Tbk Asahan.	Hasil analisis menunjukkan pengawasan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel pengawasan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Tempat atau objek penelitian.
14.	Cholisotul Ilmiah (2016) Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD Al-Barokah Sukolilo Pati)	Hasil analisis menunjukkan pengawasan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel pengawasan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Tempat atau objek penelitian
15.	Tubagus Ahmad, Abdul, Lucyane (2019) <i>The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang-Indonesia.</i>	Hasil penelitian secara simultan variabel Pengawasan Kinerja, motivasi kerjadan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devrindo Widya Karawang-Indonesia	Persamaan pada variabel X1 dan Y sama-sama membahas kinerja karyawan.	Perbedaan ada pada variabel X juga dimana membahas motivasi kerja dan kepemimpinan, perbedaan juga pada objek penelitian.

No.	Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International Journal of Engineering Advanced Technology (IJEAT), Vol.9</i>			
16.	Gala Gustama dan Didi Tarmidi (2021) <i>The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance (Case Study at Cv. Rimba Jaya. Technium Social Sciences Journal, Vol.16</i>	Secara parsial bahwa Pengawasan Kinerjakerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan juga bahwa Pengawasan Kinerjadan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan ada pada variable Y samasama membahas kinerjakaryawan	Perbedaan terdapat pada variabel X1 dan 2 di amana membahas disiplin kerja serta stres kerja, dan objek penelitian pun berbeda

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh teori yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian terdahulu peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama dengan judul peneliti, namun peneliti mengambil beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti. Seperti salah satu variabel independen yaitu pengawasan kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan adanya beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan sehingga dapat memperkuat hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian. Penelitian yang peneliti lakukan merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan kerja sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan agar dapat tercapai sesuai dengan tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sondang Siagian Atmodiwiryo (2017:290) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka tujuan yang telah direncanakan akan tercapai

secara efektif dan efisien. Selanjutnya dengan adanya pengawasan juga akan memberikan suatu peningkatan pada kinerja karyawan.

Dengan didukung oleh penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli (2017) dengan judul Pengaruh pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyuni (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dimana dapat mempengaruhi dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan suatu produktivitas, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan mampu menciptakan kemudahan dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha untuk meningkatkan kinerja agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Nur Pratama (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bazer Brother menunjukkan hasil koefisien beta sebesar 0,198 sehingga mendapatkan hasil signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Saputra (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Semangat Jaya Desa Bangun sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran memperoleh hasil penelitian uji simultan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga adanya pengaruh signifikan dan positif variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai kinerja suatu yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja tersebut.

2.2.3 Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

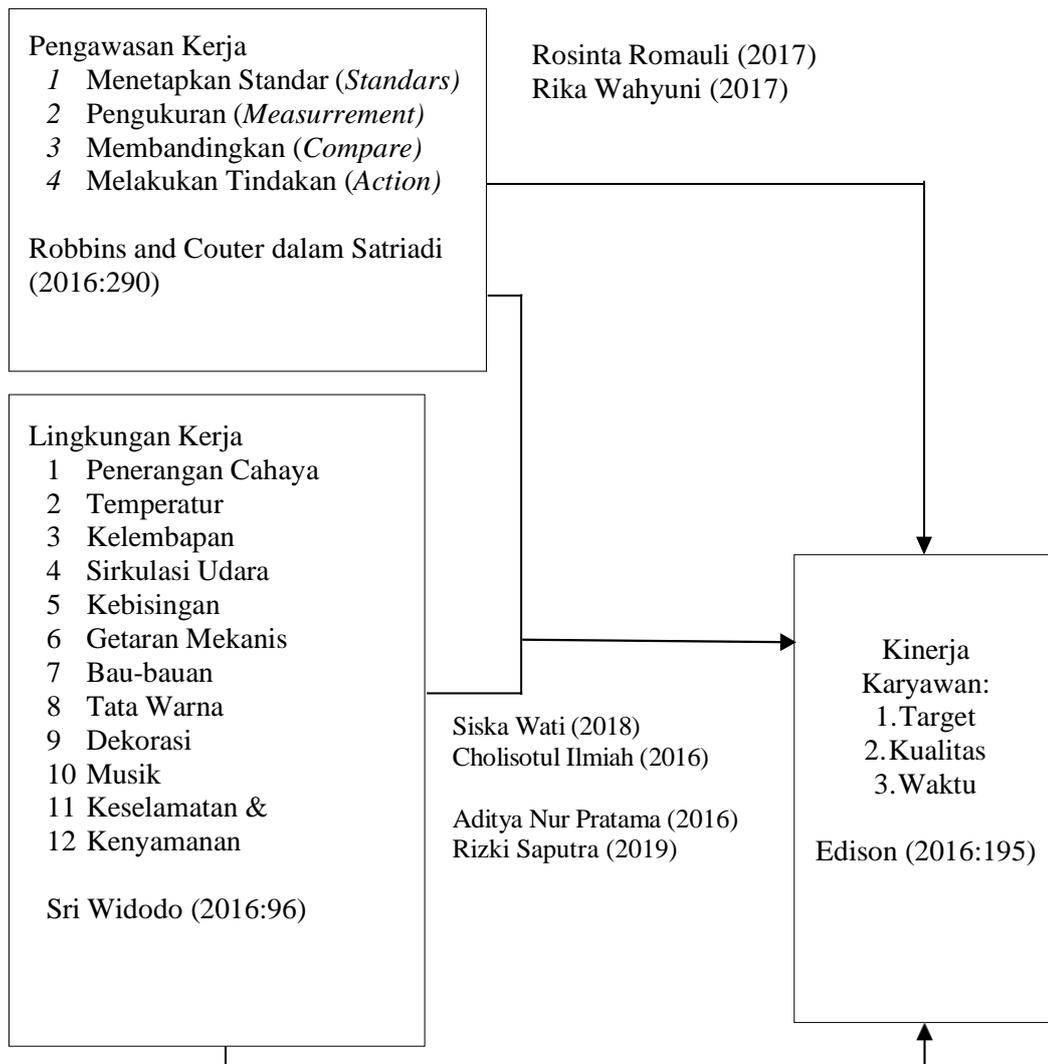
Dalam suatu organisasi yang sehat dan modern pengawasan kerja sangatlah penting, hal ini karena pengawasan kerja merupakan aspek penting yang harus ada di setiap organisasi. Sebagaimana kita ketahui bahwa fungsidi manajemen adalah *controlling* atau pengawasan dengan kata lain dalam meningkatkan kinerja yang baik diperlukannya proses pengawasan kerja yang tepat dimana dalam melaksanakan standar kerja untuk memastikan agar segala aktivitas dalam organisasi dapat terlaksana sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Selain pengawasan kerja keadaan lingkungan kerja pun sangat erat pula kaitannya dengan kinerja, misalnya hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan karyawan dengan atasan, dan hubungan atasan dengan bawahannya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka secara otomatis akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian menurut Siska Wati (2018) menyatakan bahwa Pengawasan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dan juga penelitian terdahulu oleh Cholisotul Ilmiah (2016) menyatakan bahwa Pengawasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan semetara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisisioner. Sugiyono (2017:63).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

Simultan

1. Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Parsial

1. Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.