

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

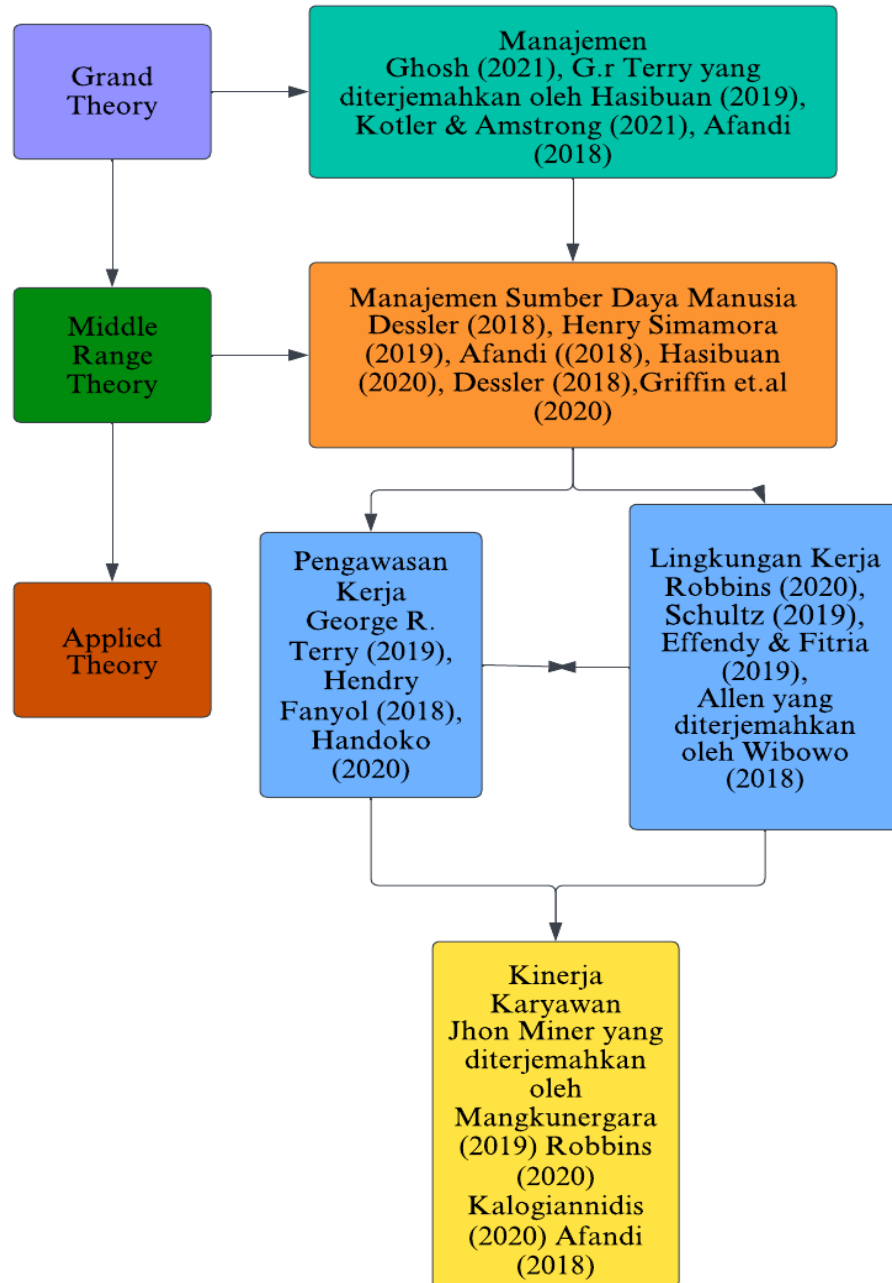
2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai pengaruh pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengemukakan beberapa buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Sumber literatur seperti buku maupun referensi lain digunakan oleh peneliti sebagai landasan teori dalam penelitian ini, kemudian juga dilakukan kajian mengenai landasan teori yang digunakan yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*.

Hasil penelitian terdahulu dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal yang relevan pun dilakukan pengkajian oleh peneliti untuk dijadikan acuan referensi dalam penelitian ini adalah pengaruh pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung. Kerangka landasan teori yang peneliti gunakan di dalam penelitian ini akan disajikan pada gambar di halaman berikut ini:



Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Landasan Teori

2.1.2 Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam bahasa Italia yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dari bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola dan mengatur. Maka dari itu manajemen manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk mengatur kegiatan yang dikerjakan individu ataupun kelompok untuk mencapai satu tujuan dari suatu organisasi agar terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berikut merupakan pengertian manajemen berdasarkan para ahli diantaranya ada pendapat dari G.R Terry yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2019 : 11) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengawasan (*Controlling*) dan mobilisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Ghosh (2021:2) mendefinisikan manajemen adalah “*a process, a systematic way of doing things. Four management functions included in this process are planning, organizing, directing and controlling.*”

Hasibuan (2019 :9) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tertentu.

Kotler & Armstrong (2021:12) menyatakan bahwa “*Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently and accomplish selected aims*”.

Afandi (2018:1) mengemukakan bahwa 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*).

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas maka dapat dipahami bahwa manajemen adalah pepaduan antara ilmu dan seni yang terdiri atas beberapa fungsi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan juga pengawasan. Dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan juga pengawasan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. George R. Terry yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2019:130) mengungkapkan bahwa terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk *plan*. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Kontrol (*Controlling*)

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan empat fungsi diatas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak

berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. berikut unsur-unsur manajemen berdasarkan George R. Terry yang diterjemahkan oleh Hasibuan, (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material

sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machine*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

Berdasarkan enam unsur diatas dapat diketahui bahwa terdapat enam unsur manajemen yaitu *man, money, materials, mechine, methods, market*. Dengan adanya unsur manajemen diatas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan sebuah organisasi. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan

manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. pernyataan ini diperkuat oleh :

Rahman (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia atau SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah instansi, hal ini terjadi karena sumber daya manusia adalah barometer yang menentukan perkembangan sebuah organisasi dan merupakan modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Berikut definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan pandangan para ahli yaitu :

Dessler (2018:6) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah *“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*.

Griffin et.al (2020:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *“the set of organizational activities directed at attracting, developing, and maintaining an effective workforce”*.

Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran orang atau pegawai pada organisasi maupun perusahaan, dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Hasibuan (2019: 22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*Procurement*)

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

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi

manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.3.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam sebuah organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil yang ingin dicapai. Dalam Hasibuan (2019:23) mengungkapkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian seperti pemberian tunjangan kesehatan juga dapat berupa pelatihan dan pengembangan pada karyawan
4. Meramal penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, dengan mentaksir kebutuhan *skill* pegawai yang akan dibutuhkan di masa depan
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya seperti menciptakan target-target khusus untuk dapat tetap stabil dan mampu bersaing
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan yang sejenis

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh (memonitor segala kebijakan terbaru)
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi pegawai seperti dilakukannya *training-training* kerja
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan peranan manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki sepuluh peranan utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkesinambungan antara satu sama lain.

2.1.4 Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan kepemimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana dan instruksi.

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung himbauan hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Mengontrol adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses untuk memastikan bahwa aktivitas actual sesuai dengan aktivitas yang direncanakan.

Menurut George R. Terry (2019:11) yang dikutip Muchsan menyatakan bahwa: “*Control is to determine what is accomplished evaluate it, and apply*

corrective measure, if needed to result in keeping with the pain.” Dalam pengertiannya menitik beratkan pada tindakan evaluasi serta koreksi terhadap hasil yang dicapai, dengan maksud agar pengawasan itu tidak dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan, akan tetapi justru pada akhir suatu kegiatan setelah kegiatan tersebut menghasilkan sesuatu.

Menurut Hendry Fanyol (2018:201) menyebutkan bahwa: “*Control consist in verifying wether everything accur in conformity with the plant asopted, yhe instruction issued and priciples established. It has for object to point out weaknesses and errors in to recttivy then and prevent recurrence.*” Adapun maksud dari pengertian diatas adalah realitas bahwa hakikat merupakan suatu tindakan menilai (menguji) apakah sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Melalui pengawasan tersebut akan dapat ditemukan kesalahan-kesalahan yang akhirnya kesalahan-kesalahan tersebut akan dapat diperbaiki dan yang terpenting jangan sampai kesalahan tersebut terulang kembali.

Handoko (2020 : 34) menjelaskan bahwa : Pengawasan kerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan - tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, wujud pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara de facto. Sedangkan tujuan pengawasan

hanyalah terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Busro (2018, hal. 159) bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Perubahan lingkungan organisasi

berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan

Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.4.3 Karakteristik Pengawasan Kerja

Berdasarkan dari Srinivas (2018:8) Karakteristik pengawasan kerja merujuk pada atribut atau ciri-ciri yang membentuk proses pengawasan untuk memastikan

bahwa pekerjaan dilakukan dengan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berikut ini adalah beberapa karakteristik utama dari pengawasan kerja:

1. Tujuan yang Jelas: Pengawasan kerja harus memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik. Tujuan ini mengarahkan pengawasan dan membantu dalam mengukur kesuksesannya.
2. Berbasis pada Standar: Pengawasan dilakukan dengan merujuk pada standar kualitas, kuantitas, dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar ini membentuk dasar penilaian kinerja.
3. Kontinuitas: Pengawasan harus dilakukan secara terus-menerus dan konsisten. Monitoring yang berkelanjutan memastikan bahwa kinerja tetap sesuai dengan standar sepanjang waktu.
4. Keterlibatan Karyawan: Karyawan harus terlibat dalam proses pengawasan. Mereka harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan memiliki tanggung jawab untuk mematuhi standar tersebut.
5. Pengukuran Kinerja: Karakteristik ini melibatkan pengukuran kinerja aktual karyawan dengan menggunakan data dan fakta. Pengukuran ini membantu mengidentifikasi apakah ada ketidaksesuaian atau perbaikan yang diperlukan.
6. Umpan Balik: Pengawasan kerja melibatkan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan.
7. Koreksi dan Perbaikan: Jika ditemukan ketidaksesuaian antara kinerja aktual dan standar yang ditetapkan, pengawasan harus melibatkan langkah-langkah perbaikan yang tepat.

8. **Transparansi:** Pengawasan kerja harus transparan dan terbuka. Karyawan harus tahu bagaimana mereka dinilai dan diawasi.
9. **Kesesuaian dengan Lingkungan:** Karakteristik ini mengacu pada kemampuan pengawasan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan atau situasi yang mungkin mempengaruhi pekerjaan.
10. **Pemantauan Berbasis Teknologi:** Penggunaan teknologi seperti perangkat lunak, sistem informasi, atau alat pemantauan otomatis dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi pengawasan.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Pengawasan Kerja

Carrol dan Mc Crackin dalam Vikram & Sandeep (2018:18) menyebutkan jenis pengawasan dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu :

1. **Pengawasan Langsung (*Direct Supervision*)** : ini adalah bentuk pengawasan dimana atasan langsung berada di lokasi tempat pekerjaan dan secara aktif mengawasi dan mengarahkan pekerjaan karyawan. Pengawasan langsung sering digunakan dalam situasi dimana tugas memerlukan bimbingan yang langsung dan cepat.
2. **Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Supervision*)** : Dalam jenis ini, atasan tidak hadir fisik di tempat kerja tetapi menggunakan alat seperti teknologi komunikasi atau system pemantauan untuk mengawasi kinerja karyawan. Pengawasan ini sering terjadi dalam lingkungan kerja yang lebih fleksibel atau saat bekerja secara remote.
3. **Pengawasan Rutin** : Pengawasan ini melibatkan pemantauan teratur dan konsisten terhadap kinerja karyawan. Atasan melakukan pemeriksaan atau pemantauan secara berkala untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai

dengan standar.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2020, hal 38) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator beserta dimensi untuk mengukur pengawasan yaitu:

1. Pengukuran
 - a. Kemampuan untuk menyelesaikan Kinerja keuangan.
 - b. Kemampuan untuk menentukan kinerja operasional.
 - c. Kemampuan untuk mengatasi kinerja sumber daya manusia.
2. Penempatan Waktu
 - a. Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
 - b. Efisiensi penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, bahan) dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Pencapaian target atau tujuan kinerja yang ditetapkan
3. Perintah Pelaksanaan
 - a. Waktu penyelesaian
 - b. Kepatuhan
 - c. Kualitas pelaksanaan
4. Tindak Lanjut
 - a. Keberhasilan karyawan dalam mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.
 - b. Tingkat kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan organisasi.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada semua faktor fisik, sosial, psikologi dan organisasional yang mempengaruhi tempat dimana seseorang bekerja. Ini meliputi

segala sesuatu mulai dari ruang fisik kerja, budaya perusahaan, hubungan antar rekan kerja, struktu organisasi, nilai-nilai perusahaan hingga kebijakan dan praktik yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas, kesehatan karyawan, motivasi, dan suasana hati, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta kinerja keseluruhan.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Robbins dan Coutler (2020:242) menyatakan bahwa : *“Work environment is a collection of resources, forces and institutions that can influence overall business performance”*.

Schultz. (2019:7) Menyatakan bahwa : “*All conditions surrounding the employee that are associated with psychological changes in the employee concerned*”.

Effendy & Fitria, (2019:50) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Allen dan Mayer yang diterjemahkan oleh Wibowo (2018 :169) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antara manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja.

2.1.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019) adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. Elemen di Lingkungan kerja :

Elemen dalam ruang kerja harus diperhatikan untuk kesehatan karyawan. Ingat, karyawan yang sehat pastinya akan lebih bersemangat dan produktif dalam melakukan pekerjaan. Karena itu, perhatikanlah ventilasi ruangan, pencahayaan dari luar, pengaturan tempat duduk, kualitas air di toilet atau dapur, kualitas makanan, dan lain-lain.

2. Keamanan Finansial Perusahaan :

Finansial memang merupakan hal yang sensitif, tetapi bisa menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Karena itu, pastikan kondisi finansial

perusahaan aman sehingga karyawan tidak mudah stres saat bekerja di perusahaan Anda.

3. *Team Building* (Pembangunan Tim)

Saat bekerja, karyawan pasti berinteraksi dengan kolega atau rekan kerjanya. Belum lagi, ada berbagai proyek kerja yang membutuhkan kerja sama dan kolaborasi tim yang tinggi agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menyediakan aktivitas yang membangun kekompakan tim. Tak hanya itu, kegiatan *team-building* bermanfaat agar setiap anggota bisa membagikan pengalaman mereka dalam bekerja.

2.1.5.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Yusuf & Syarif (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Aspek Fisik :

- a. Tata Letak Ruangan : Penataan ruangan yang efisien dan nyaman dapat memengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan.
- b. Pencahayaan : Pencahayaan yang cukup dan tepat dapat meningkatkan konsentrasi dan kesejahteraan.
- c. Suhu dan Ventilasi : Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin, serta kurangnya sirkulasi udara, dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi.
- d. Kebisingan : Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi.

2. Aspek Sosial :

- a. Hubungan antar Rekan Kerja: Hubungan yang positif dan kolaboratif antar

rekan kerja dapat meningkatkan suasana kerja.

- b. Hubungan dengan Atasan: Interaksi yang baik dengan atasan dapat memengaruhi motivasi dan pengembangan karyawan.
- c. Tim dan Kolaborasi: Kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkolaborasi secara efektif dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif.

3. Aspek Psikologis :

- a. Stres dan Tekanan: Tingkat stres yang tinggi atau tekanan kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan.
- b. Dukungan Psikososial: Ada dukungan emosional dan psikologis yang diberikan oleh rekan kerja dan manajemen.
- c. Kepastian Pekerjaan: Ketidakpastian tentang pekerjaan dan karir dapat memengaruhi motivasi dan kesejahteraan.

4. Aspek Organisasi dan Struktur :

- a. Struktur Organisasi: Struktur yang jelas dan efisien dapat memudahkan komunikasi dan koordinasi.
- b. Kebijakan dan Praktik: Kebijakan perusahaan terkait kompensasi, promosi, fleksibilitas kerja, dan lain-lain dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan.
- c. Gaya Manajemen: Gaya kepemimpinan dan manajemen dapat mempengaruhi budaya dan suasana di tempat kerja.

5. Aspek Budaya Perusahaan :

- a. Nilai dan Norma: Nilai-nilai dan norma yang dianut oleh perusahaan dapat

membentuk budaya yang memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan bekerja.

- b. Inklusivitas dan Keanekaragaman: Budaya yang inklusif dan mendukung keanekaragaman dapat memengaruhi rasa keterlibatan karyawan.

6. Aspek Kesehatan dan Keselamatan :

- a. Upaya untuk memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja, termasuk dalam hal pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori Allen dan mayer yang diterjemahkan oleh Wibowo (2018:170) terdapat tiga macam dimensi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Indikator penerangan terdiri atas:

- a. Kualitas pencahayaan ruangan, penempatan lampu, dan ketersediaan cahaya alami.
- b. Lampu indikator aktif

2. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

- a. Perlatan kerja

b. Suhu Udara

c. Keamanan kerja

3. Lingkungan kerja non Fisik :

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

a. Hubungan dengan atasan

b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

4. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Indikator suara bising terdiri atas:

a. Kemampuan menggunakan mesin dengan benar agar tidak menimbulkan suara tidak bising

b. Stress dan tekanan

2.1.6 Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang memiliki pengertian dalam bahasa inggris yaitu *performance*. Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan

suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja karyawannya.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat capaian atau sebuah hasil kerja yang dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, baik institusi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan baik individu, organisasi maupun masyarakat. Terdapat beberapa definisi kinerja berdasarkan para ahli antara lain :

Robbins (2020:446) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah *“something that is influenced by several variables such as attitude, personality, abilities, and group norms.”*

Kalogiannidis (2020:2) menyatakan kinerja karyawan adalah *“commonly defined as the behavior exhibited by an employee while performing a particular task assigned by the employer. It also relates to the outcome produced by a particular employer in an organization.”*

Afandi (2018:83) Menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan modal dan etika.

Jhon Miner yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2019:70) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (*Output*) dari seorang karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu.

2.1.6.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai ditentukan oleh factor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kasmir (2019:189–93) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu sikap internal atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi maupun instansi dimana karyawan tersebut tergabung.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dimana dari ke tiga belas indikator tersebut yang akan menjadi tolak ukur kinerja pegawai apakah baik atau dalam keadaan buruk.

2.1.6.3 Tujuan Kinerja karyawan

Marwansyah (2018:332) menyebutkan bahwa terdapat beberapa tujuan dari adanya manajemen kinerja yaitu:

1. Menambah rasa saling mengerti antara karyawan mengenai persyaratan-persyaratan kinerja.
2. Untuk mengakui dan mencatat hasil pekerjaan dari seorang karyawan, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan dapat berprestasi lebih tinggi.
3. Memberi peluang kepada karyawan untuk menyampaikan keinginan dan aspirasinya serta menambah kepedulian terhadap karir atau terhadap

pekerjaan yang mereka lakukan pada saat ini.

4. Mendeskripsikan kembali tujuan atau sasaran untuk masa depan, agar karyawan berkeinginan untuk mengembangkan kemampuannya.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. John Miner yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2019:72) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kehandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan
4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator dari tanggungjawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
 - b. Memanfaatkan sarana dan prasarana
5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Kelima dimensi tersebut dikembangkan oleh beberapa indikator terkait antara lain keterampilan, ketelitian, dan kehandalan untuk dimensi kualitas kerja. Ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan merupakan indikator kuantitas

kerja. Dimensi kerja sama dengan indikator jalinan kerja dan kekompakan. Lalu rasa tanggung jawab dan sarana prasarana yang merupakan indikator untuk dimensi tanggung jawab, serta dimensi inisiatif dengan indikator penilaian kemandirian.

Indikator-indikator tersebut menjadi penilaian untuk mengukur seberapa berpengaruhnya indikator terhadap dimensi, juga seberapa besar pengaruh dimensi terhadap variabel yang diteliti. indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator juga dapat menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan sebuah penelitian. Tujuan dicantulkannya yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan orang lain, sekaligus menjadi pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diusulkan, penelitian terdahulu ini bersumber dari jurnal dan internet sebagai pembanding agar dapat diketahui terkait persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hendra Habiwibowo (2018) Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kab. Semarang Jurnal Sosial dan Politik Vol.3 No.1 Tahun 2018	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan Karyawan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual dan bersama.	Peneliti sama-sama membahas variabel Pengawasan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki penelitian lokasi yang berbeda
2.	Muhammad Akob (2021) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen Vol.4 No.1 Tahun 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan.	Penelitian sama-sama membahas variabel Pengawasan, Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki penelitian lokasi yang berbeda • Peneliti tidak meneliti variabel disiplin kerja
3.	Lia Priscilla (2022) Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam Jurnal Manajemen Vol.2 No.5 Tahun 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sama-sama membahas variabel Pengawasan, Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki penelitian lokasi yang berbeda • Peneliti tidak meneliti variabel disiplin kerja

Lanjutan Tabel 2.1

4.	<p>Castinot & Aakooee (2021)</p> <p><i>Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Dairy cow's milk Business, Management and Education</i> Volume 17 Issue 2: 173–193 https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379</p>	<p>Hasil Penelitian dampak lingkungan tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki lokasi penelitian yang berbeda
5.	<p>Rara Saraswati (2019)</p> <p>Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur.</p> <p>Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 12 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian Pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki lokasi penelitian yang berbeda
6.	<p>Hustia (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol.10 No.1 Tahun 2020</p>	<p>Hasil penelitian Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki lokasi penelitian yang berbeda • Peneliti tidak meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja

Lanjutan Tabel 2.1

7	<p>Ferawati (2021)</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk</p> <p>Journal Management VOL. 01, No. 2 2021</p>	<p>Hasil Penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Peneliti sama-sama meneliti Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memili lokasi penelitian yang berbeda • Peneliti tidak meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja
8	<p>M.Angeles Lopez Cabarcos (2022)</p> <p><i>The Effect of Work and Work Motivasi on Employee Performance</i></p> <p>Jurnal Riset Bisnis Jilid 140, Febuari 2022, Hal 361-369</p>	<p>Hasil Penelitian pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama meneliti pengawasan kerja, kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak meneliti motivasi kerja • tempat penelitian yang berbeda
9	<p>JH Nugraha (2018)</p> <p>Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indokuat Sukes Makmur</p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 7 No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak meneliti variabel Motivasi kerja • Memiliki tempat penelitian yang berbeda
10	<p>Samuel Iso Tampubolon (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 16, No.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan 	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak meneliti variabel Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia • Memiliki tempat penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

11	Intan Ayu Sekar (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan E-Jurnal Manajemen Universitas Islam Malang, Vol.5, No.1, 2020: 500-532	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Peneliti sama-sama membahas variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak meneliti variabel Kompetensi • Memiliki tempat penelitian yang berbeda
12	Martin (2018) Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen Vol.1 No.1 2018	Hasil penelitian menunjukkan Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.	Peneliti sama-sama membahas Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • tempat penelitian yang berbeda
13	Solihatun (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Manajemen Vol.15 No.1 2021	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap .	Peneliti sama-sama membahas variabel Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti tidak meneliti variabel Pengaruh Motivasi dan variabel intervening • Memiliki tempat penelitian yang berbeda
14	Filberto Salim (2023) <i>The Effect of Work and work environment on employee performance</i> Jounal Management Science Volume 6, No. 1, January 2023.	Hasil Penelitian Pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Peneliti sama-sama membahas variabel pengawasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki tempat penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

15	Sulviadi (2021) Pengaruh Pengawasan kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol.10 No.2 2021	Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel supervisi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Peneliti sama-sama membahas variabel Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti yang sekarang tidak meneliti Budaya Kerja, Kepuasan Kerja • Memiliki tempat penelitian yang berbeda
----	---	--	---	---

Sumber : Hasil olah data peneliti (2023)

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti terdahulu, namun juga terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Peneliti melakukan penelitian kembali dengan judul yang berbeda namun variabel yang digunakan hampir sama dengan penelitian terdahulu, sehingga peneliti membuktikan bahwa penelitian ini tidak menjiplak penelitian terdahulu namun tetap mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti lain.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesisasikan dengan observasi dan telaah Pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan table penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Susu Alam Murni Bandung. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjtnya adalah tentang keterkaitan antara variabel.

1.2.1 Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mengembangkan kinerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui atau mengidentifikasi masalah atau kesulitan yang dialami oleh pegawai, serta dengan pengawasan juga dapat menciptakan cara kerja yang maksimal, meningkatkan kualitas, keterampilan serta semangat kerja yang tinggi pada pegawai dan menciptakan ketaatan atas norma dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

Berdasarkan Hasil Penelitian M. Angels Loves Cabarcos (2021) Mendapati Hasil Bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan juga diperkuat oleh Muhammad Akob (2021), Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hendra Habiwbowo (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pada Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga jika pengawasan Kerja tinggi maka Kinerja Karyawan juga tinggi dan sebaliknya jika Pengawasan Kerja Rendah maka Kinerja Karyawan juga rendah.

1.2.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan

tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Berdasarkan penelitian menurut Costinot & Oskooee (2021) mendapati hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan juga diperkuat oleh Solihatun (2021) kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) yang sama-sama menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.3 Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

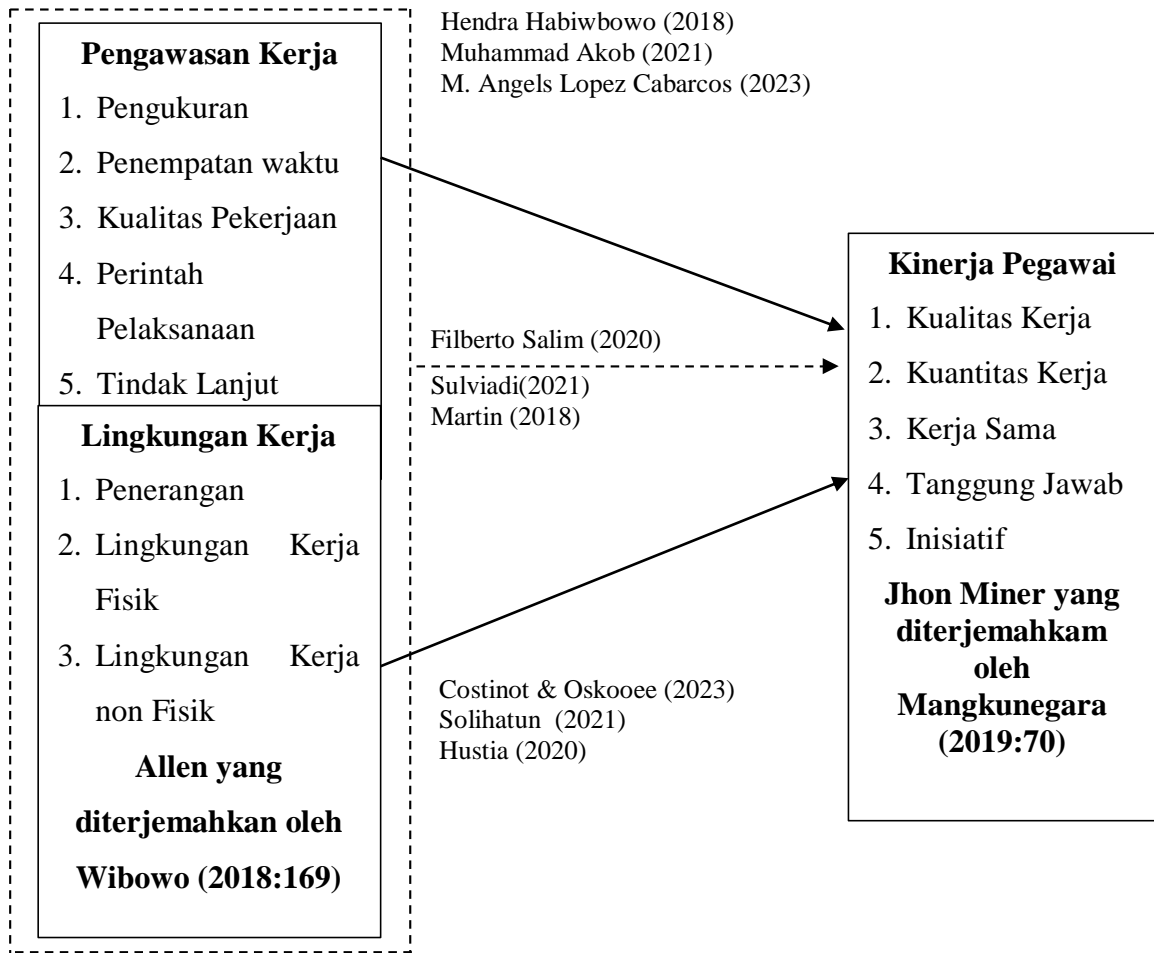
Pengawasan Kerja dan lingkungan kerja yang baik sangatlah penting terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketiga variabel ini berperan membentuk kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan seperti : Kualitas Kerja yang lebih baik, motivasi karyawan, pengembangan karyawan, komunikasi yang efektif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian serius terhadap pengawasan kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan dapat mencapai potensi terbaik mereka dan berkontribusi secara optimal pada kesuksesan organisasi.

Hubungan antara pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan hal penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan studi penelitian Martin (2018) menunjukkan bahwa pengaruh antara Pengawasan Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Filberto Salim (2023) serta penelitian yang dilakukan oleh Sulviadi (2021) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang akan digunakan. Pada halaman berikutnya akan disajikan gambar paradigma penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yang terbentuk dari penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya pada kerangka teori dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan

- ➔ Berpengaruh secara simultan
- ➔ Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- b. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

