

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebuah proses peningkatan kesadaran seseorang guna memberikan arah organisasi secara objektif melalui ketaatan menjalani peraturan organisasi. Kunci utama perusahaan menilai karyawan ialah melalui kedisiplinan karyawan tersebut di dalam perusahaan. Disiplin Kerja sikap saling memberi rasa hormat, toleransi, serta taat peraturan. Karyawan yang tidak disiplin harus bersedia menerima sanksi yang ditetapkan Rachman Saleh & Utomo dalam (Prastyana, 2012).

Disiplin adalah kesadaran seseorang akan tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Mematuhi peraturan yang berlaku dan menerima *punishment* apabila melakukan kesalahan. Pendisiplinan karyawan adalah salah satu upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja terdapat dua macam yakni disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing personal dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka disiplin kerja akan tercapai dan tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi para karyawan yang ada di perusahaan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

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

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa tindakan pegawai konsisten dengan aturan yang ada di perusahaan.

2.1.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi dalam (Laput, 2021) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif
Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi atau perusahaan, yang ditujukan untuk mendorong karyawan atau pegawai agar berdisiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif
Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa mendatang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman atau sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini dalam (Wibowo, 2020) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini dalam (Wibowo, 2020) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan

untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan efektif dan efisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Menurut Simanjuntak dalam (W. I. B. Putri, 2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan tentu saja memiliki seorang pengawas yang bertugas mengawasi suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. pengawas adalah personil berkompeten yang bertugas mengawasi pekerjaan melalui observasi dan inspeksi serta berwenang mengintervensi KTA/TTA (kondisi tidak aman/tindakan tidak aman) dan memberikan *coaching/treatment* kepada pekerja yang melakukan deviasi. pada PT Berau Coal Pengawas terdiri dari 4 layer pengawas yaitu :

1. Pengawas layer 1 terdiri dari pengawas lapangan
2. Pengawas layer 2 terdiri dari pengawas control room, inspektor, supervisor atau yang setara
3. Pengawas layer 3 terdiri dari PJA atau Yang setara
4. Pengawas layer 4 terdiri dari superintendent, superior, manager atau yang setara.

Adapun layer pengawas mitra kerja pada PT. Berau Coal yaitu:

1. Pengawas layer 1 terdiri dari pengawas lapangan
2. Pengawas layer 2 terdiri dari supervisor, PJA, atau yang setara
3. Layer 3 terdiri dari superintendent atau yang setara
4. Pengawas layer 4 terdiri dari PJO, manager atau yang setara

2.2.2 Jenis Jenis Pengawasan Yang Ada Pada PT. Berau Coal

1. Pengawas *Control Room* adalah pengawas pada level foreman yang memiliki kompetensi dan kualifikasi mengoperasikan peralatan di dalam *control room* dan mampu melakukan pengawasan melalui CCTV dan *Driving Monitoring System (DMS)* serta intervensi sesuai dengan prosedur dan intruksi kerja yang berlaku. Dalam melakukan tugasnya, Pengawas *Control Room* disupervisi oleh pengawas pada level supervisor dan superintendent secara langsung.
2. Pengawas Langsung adalah Pengawas yang bertanggung jawab langsung untuk mengawasi aktivitas yang dilakukan secara kontinu baik secara

langsung di lapangan (pos pengawas, kabin kendaraan, *view point*) maupun menggunakan alat bantu teknologi (CCTV, DMS, Teropong, Drone dll).

3. Pengawas Lapangan adalah Pengawas yang bertugas mengawasi dan mengendalikan aktivitas operasional dan/atau support serta mengintervensi KTA/TTA (Kondisi Tidak Aman/Tindakan Tidak Aman) dengan menggunakan alat bantu pengawasan berupa teropong, camera DSLR atau drone dan dilakukan dari pos pengawas, kabin kendaraan, atau *view point*.
4. Pengawasan Langsung Berjarak adalah pengawasan aktivitas yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu & teknologi dari pos pengawas, *cabin* kendaraan atau *control room*
5. *Mining Eyes* adalah sebuah konsep pengawasan dan intervensi dengan memanfaatkan teknologi CCTV untuk mengambil gambar/video secara langsung di suatu area kerja, serta untuk kebutuhan melakukan observasi terhadap KTA/TTA (Kondisi Tidak Aman/Tindakan Tidak Aman), kegiatan Produksi yang tidak efisien, keadaan darurat, banjir, isu eksternal dan lainnya sesuai kebutuhan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja Menurut Handoko dalam (Humairoh, 2019) antara lain :

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

2.2.4 Indikator Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Adapun Indikator pengawasan kerja menurut Handoko dalam (Humairoh, 2019) adalah sebagai berikut:

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

3. Objektif dan menyeluruh yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut Afandi dalam (W. I. B. Putri, 2018). Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam (W. I. B. Putri, 2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja Wibowo dalam (W. I. B. Putri, 2018).

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut kamsir dalam (S. H. Putri & Onsardi, 2019) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan 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. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
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, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi dalam (W. I. B. Putri, 2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
4. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
5. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini guna untuk melakukan perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan saat ini, dengan judul penelitian pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja, sebagai berikut :

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	(Harianto & Saputra, 2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Centric Powerindo Di Kota Batam	1. Pengawasan (X1)	Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Nilai F sebesar 33.850 (F hitung) > 3,088 (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
			2. Disiplin Kerja (X2)	
			3. Kinerja Pegawai (Y)	

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
2	(Cristian Chandra Kanety, 2021)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kota Tarakan	1. Pengawasan (X1)	Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,224 > 0,05$ dan nilai Thitung $1,224 < T_{tabel} 1,662$ yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel pengawasan terhadap kinerja. Sedangkan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $7,893 > T_{tabel} 1,662$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
			2. Disiplin Kerja (X2)	
			3. Kinerja Pegawai (Y)	
3	(Isman Hadhi Qodri, 2018)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	1. Pengawasan (X1)	Nilai thitung sebesar 1,694 dan Ttabel sebesar 1,672 dengan nilai signifikansi $0,096 > 0,05$ berarti secara parsial pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. nilai thitung sebesar 3,597 dan Ttabel sebesar 1,
			2. Disiplin Kerja (X2)	
			3. Kinerja Pegawai (Y)	

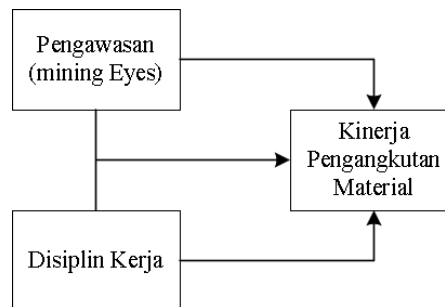
NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
				672 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Ningrum Humairoh, 2019)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan	1. Pengawasan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Simultan Pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	(Teguh Hendra, 2021)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	1. Pengawasan (X) 2. Kinerja (Y)	Uji t secara parsial diperoleh nilai ttabel 1.98638. Maka dari tabel 5.35 dapat

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
		Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementrian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatra III Pekan Baru		dijelaskan bahwa dikarenakan nilai thitung (2.838) lebih besar dari nilai ttabel(1.98638) dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan



2.5 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan dan teori di atas dan beberapa penelitian terdahulu, dengan demikian dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih belum sempurna atau dugaan yang akan diuji kebenarannya. Karena hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang telah diajukan. Berdasarkan kerangka pikir penelitian di atas, hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- H1 :Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kegiatan pengangkutan.
- H2 :Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kegiatan pengangkutan.
- H3 :Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kegiatan pengangkutan.