

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya, meskipun terdapat perbedaan variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian berikutnya untuk melaksanakan penelitian.

(Febrian Enriko and Arianto 2022) penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Mitra Sehati. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan pada karyawan PT. Citra Mitra Sehati penyebaran kuesioner terhadap 75 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif secara bersama-sama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $\text{sig} < \alpha$ yaitu $(0,000 < 0,050)$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, $(149.983 > 2.733)$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Insentif (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Mitra Sehati.

(Sari, Sugianto, and Nurlaila 2023) penelitian berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). Nilai F_{hitung} sebesar

20,093 yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,90 ($20,093 > 2,90$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel prestasi kerja (X1), jaminan sosial (X2) dan insentif karyawan (X3) secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

(Lucky Meilasari et al. 2020) penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi maupun variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), kota Bekasi sebesar 41,2% berarti kontribusi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% ($100\% - 41,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

(Negara and Supriyatin 2019) penelitian berjudul Pengaruh insentif, Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofood. Berdasarkan hasil penelitian tersebut insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

B. Uraian Teori

1. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Dalam suatu perusahaan, apabila terdapat karyawan yang tidak optimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, maka menjadi tanggung jawab seorang manajer untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan karyawan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (Susilawati, Lubis, and Nasution 2023), pengawasan adalah suatu proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya suatu pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara baik sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan mengoreksi beberapa penyimpangan yang mungkin terjadi.

Menurut (Siagian 2019), pengawasan merupakan suatu proses mengikuti perkembangan kegiatan yang dijalankan untuk dapat selesai secara sempurna sesuai dengan rencana sebelumnya dengan pengoreksian penyimpangan yang terjadi.

Jadi pengawasan adalah fungsi manajerial untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mengerjakan tugas mereka sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya. Pengawasan melibatkan proses pemantauan, evaluasi, dan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi.

b. Metode Pengawasan

Metode pengawasan dapat diklasifikasikan berdasarkan pendekatan, teknik, dan cara pelaksanaannya. Beberapa metode pengawasan yang sering diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung

Metode ini dilakukan dengan mengamati secara langsung proses pelaksanaan kegiatan di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan pengawas untuk memperoleh informasi secara aktual terkait pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengawasan Tidak Langsung

Dilaksanakan melalui analisis laporan tertulis, grafik, Statistik, atau media komunikasi lainnya tanpa melakukan observasi langsung.

3. Pengawasan Preventif

Pengawasan ini untuk mencegah terjadinya kesalahan atau penyimpangan sebelum kegiatan dilaksanakan, misalnya melalui evaluasi rencana kerja, pemberian arahan, atau pelatihan kepada pelaksana.

4. Pengawasan Korektif

Metode ini dilakukan setelah kegiatan selesai, untuk mengidentifikasi kesalahan atau penyimpangan yang terjadi serta memberikan solusi dan tindakan perbaikan untuk mencegah pengulangan kesalahan di masa depan.

5. Pengawasan progresif

Pengawasan progresif dilakukan secara berkelanjutan selama proses kegiatan berlangsung untuk memastikan bahwa pelaksanaan tetap sejalan dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

6. Pengawasan Formal

Dilaksanakan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan secara resmi dalam organisasi, seperti audit internal, inspeksi rutin, atau evaluasi berkala.

7. Pengawasan Mekanis

Pengawasan yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi dan alat bantu, seperti sistem informasi manajemen, kamera pengawas (CCTV), atau perangkat lunak pemantauan.

c. Indikator Pengawasan

Menurut (Siagian 2021) yang menjadi indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar dan metode kerja

Menentukan cara kerja dan hasil yang diharapkan sebagai pedoman.

2. Pengamatan pelaksanaan kegiatan

Dilakukan observasi langsung terhadap jalannya suatu pekerjaan untuk melihat masalah dari awal.

3. Perbandingan hasil dengan standar

Menilai pekerjaan apakah sesuai atau adakah penyimpangan yang terjadi.

4. Tindakan korektif

Pengkoreksian yang dilakukan jika terjadi penyimpangan.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara 2022), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah diberikan.

Menurut (Rusdiana 2022), prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut (Hasibuan 2019) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang berikan organisasi untuk dapat mencapai tujuan secara legas maupun etis.

Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok di suatu organisasi yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Prestasi kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor utama yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Siagian 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal pada pegawai dengan tujuan meningkatkan semangat kerja agar tugas mereka selesai dengan hasil maksimal.

2. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan juga dapat memotivasi pegawai dengan meningkatkan komunikasi dan menciptakan suatu lingkungan yang baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai patuh pada peraturan yang ada didalam organisasi, dan itu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

4. Kepuasan kerja

Pegawai yang merasa senang pada pekerjaan nya juga sangat berpengaruh baik dalam meningkatkan semangat kerja.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas pegawai.

6. Kompetensi

Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan yang dimiliki pegawai juga termasuk faktor penting dalam prestasi kerja.

- c. Indikator dalam penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Silaen 2021), indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan seseorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai daya guna dan hasil yang diinginkan.

2. Kualitas kerja

Untuk mengukur tingkat kesempurnaan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai.

3. Ketepatan waktu

Seberapa cepat seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai salah satu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

3. Disiplin Kerja

- a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan 2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Afandi 2021), Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib yang dibuat organisasi dan ditaati oleh anggota dengan kesadaran, yang mencerminkan kepatuhan, keteraturan, dan tanggung jawab terhadap aturan kerja.

Oleh karena itu disiplin kerja adalah bentuk kesadaran serta kepatuhan seorang pegawai dalam mentaati peraturan. Disiplin kerja tidak hanya taat pada aturan formal, tetapi juga menunjukkan rasa tanggung jawab pada tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki sikap disiplin tinggi akan lebih konsisten dalam menjalankan pekerjaannya secara tepat waktu.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin yang kokoh akan berkembang dan tercermin dari kedalaman kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikan bentuk disiplin yang semakin kuat.

Disiplin harus selalu dipupuk dan dibina agar tumbuh dan berkembang menjadi sikap disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas. Dalam hal ini disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para anggota agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat

dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap anggota tanpa terkecuali. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pengaturan yang jelas dan komunikasi yang efektif, sehingga karyawan terdorong untuk mematuhi peraturan tanpa perlu adanya sanksi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan Korektif ini dapat berupa satu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tujuan utamanya adalah membantu karyawan memahami kesalahan mereka dan mendorong perubahan perilaku agar sejalan dengan standar organisasi.

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu anggota memperbaiki kesalahan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota suatu organisasi diantaranya:

1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki peran signifikan dalam membentuk kedisiplinan kerja. Pemimpin yang tegas, adil, dan mampu menjadi teladan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

2. Sistem Penghargaan dan Sanksi

Pemberlakuan sistem penghargaan bagi individu yang menunjukkan disiplin tinggi, serta sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran aturan, menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

3. Kejelasan Aturan dan Kebijakan

Tingkat kedisiplinan sangat dipengaruhi oleh kejelasan aturan dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Aturan yang transparan dan konsisten meminimalkan kemungkinan terjadinya pelanggaran.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memengaruhi tingkat kepatuhan individu terhadap tugas dan tanggung jawab.

5. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, kondusif, dan nyaman memberikan pengaruh positif terhadap kedisiplinan. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak ideal dapat menurunkan semangat kerja dan kepatuhan.

6. Pengawasan dan Monitoring

Pengawasan yang efektif menjadi salah satu faktor yang mendorong individu untuk tetap disiplin. Lemahnya pengawasan dapat menyebabkan penurunan tingkat kepatuhan terhadap aturan.

7. Kesadaran Individu

Tingkat kesadaran individu terhadap tanggung jawab kerja memengaruhi kedisiplinan. Individu dengan kesadaran tinggi cenderung memiliki disiplin diri yang baik.

8. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang mencakup aspek finansial, fasilitas, dan penghargaan non-materi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan. Ketidakpuasan terhadap kesejahteraan sering kali berdampak pada perilaku kerja yang tidak disiplin.

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut (Mangkunegara 2020), indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap peraturan Organisasi

Semua peraturan yang ada didalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, pegawai harus mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan.

2. Kepatuhan terhadap jam kerja

Datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan organisasi.

3. Kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab

Menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan tanpa menunda atau menghindari pekerjaan.

4. Kepatuhan terhadap pimpinan

Menghormati dan melaksanakan arahan serta instruksi dari atasan sebagai bentuk ketaatan struktural.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara 2020), bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari hasil pekerjaan seseorang dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

(Sutrisno 2019) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang.

Menurut (Hasibuan 2020), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta dapat mencintai pekerjaannya tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2020), kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dialami pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan pegawai terpenuhi, hal itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi pegawai dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Handoko 2020 menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Gaji dan Tunjangan

Gaji adalah imbalan finansial utama yang diterima oleh pegawai sebagai hasil dari kontribusi kerjanya. Apabila gaji dianggap adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab, maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya. Tunjangan tambahan seperti bonus, insentif, dan lainnya.

2. Kondisi kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi kerja meliputi aspek fisik meliputi penerangan, ventilasi, kebersihan. Serta hubungan sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan.

3. Hubungan antar rekan kerja dan atasan

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang pada akhirnya membuat pegawai lebih betah dan puas kerja.

4. Kesempatan pengembangan diri

Faktor ini mencakup peluang pelatihan, pendidikan, atau pengembangan keterampilan yang disediakan oleh organisasi.

Ada dua komponen kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan Intrinsik, meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan keterampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna
2. Kepuasan Ekstrinsik, meliputi gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise.

c. Indikator Kepuasan kerja

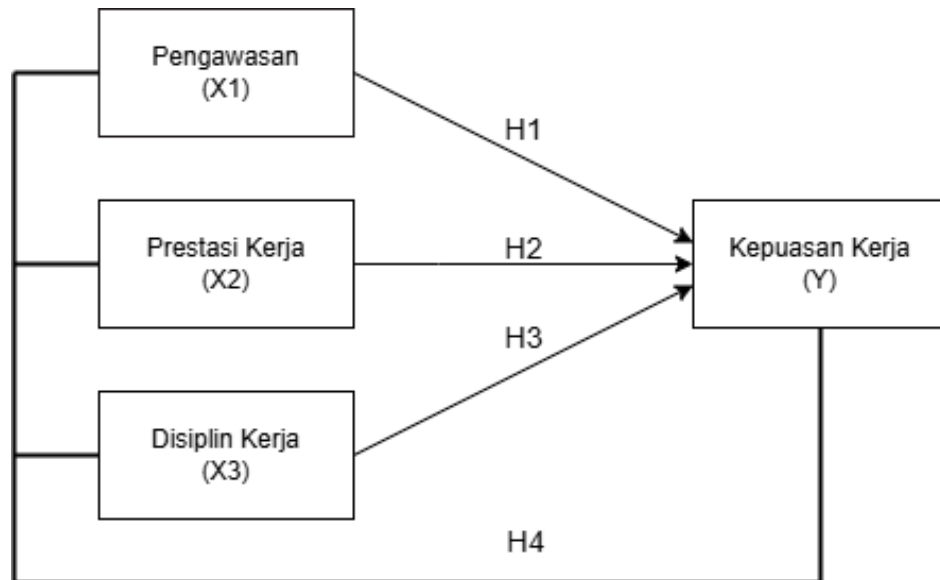
Menurut (Hasibuan 2020), kepuasan kerja pegawai dapat dinilai melalui indikator-indikator berikut :

1. Kepuasan kerja terhadap gaji (kompensasi)
Merupakan sejauh mana pegawai merasa bahwa upah atau gaji yang mereka terima layak, adil, dan sebanding dengan beban kerja mereka.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pegawai merasa tertarik, nyaman, dan merasa pekerjaannya memiliki makna atau nilai tertentu.
3. Kepuasan terhadap pengawasan
Menyangkut cara atasan memberikan arahan, dukungan, dan bagaimana atasan bersikap terhadap bawahannya.
4. Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja
Lingkungan kerja yang harmonis dan kooperatif akan membuat semua pegawai merasa nyaman saat bekerja.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model teoritis yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian, yang dirumuskan berdasarkan telaah literatur

dan kerangka teoritis. Ini menjadi dasar bagi peneliti untuk merumuskan hipotesis penelitian.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sedang diteliti untuk memberikan suatu gambaran yang masih diuji kebenarannya. Menurut (Sugiyono 2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pengawasan, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara