

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pangabean, 2018).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ricardianto, 2018). Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Menurut Afandi (2018) 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 Arifin (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019). Sedangkan menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja sangat penting diterapkan dan berpengaruh besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasil penelitian Arif, dkk (2019), Maryani, dkk (2021), Lie, dkk (2019), Sunarsi, dkk (2021) dan Azzahra, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

ada pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan tepat, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja bukan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam menjalani interaksi satu sama lain, jika tidak ada komunikasi, semua individu dalam organisasi tidak dapat tau apa yang harus mereka lakukan untuk organisasi, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan pemberi tidak dapat memberikan instruksi (Simbolon, 2021). Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu (Silfiani, 2021).

Hasil penelitian Priyambodo dan Nugraha (2019), Ramawati dan Tridayanti (2020), Prayogi dan Lesmana (2019), Siregar, dkk (2021) serta Agung, dkk (2022) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya variabel komunikasi sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja karyawan. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Najati dan Susanto (2022) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi bukan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan kerja. Menurut Siagian (2018) pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Syafiie (2019) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Hasil penelitian Nasution dan Lestari (2021), Soelistya, dkk (2022), Gandung (2022), Sandra, dkk (2022) serta Ginting dan Sihombing (2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pengawasan memiliki pengaruh ketika pengawasan dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan menjadi baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhariyanto dan Putro (2018) menyatakan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya pengawasan kerja bukan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

CV Graha Winangun merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *general contractor*, perusahaan ini melayani mulai dari pembuatan *design* dan

perencanaan bangunan, konstruksi bangunan, serta kelistrikan dalam bangunan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016 yang berlokasi di Jalan Raya Blumbungan, Perum Polri No 2, Sibangkaja, Badung, Bali. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada karyawan CV Graha Winangun terlihat masalah yang membuat turunnya kinerja karyawan diketahui pada ketepatan waktu pengerjaan struktur bangunan. Data rekapan progres pengerjaan struktur bangunan pada CV Graha Winangun tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Rekapan Progres Pengerjaan Struktur
Pada CV Graha Winangun Tahun 2022

No.	Uraian Pekerjaan Struktur	Target Durasi (Bulan)	Realisasi Durasi (Bulan)	Persentase (%)
1.	Basement 1 Block Wing A B C	4	8	50,00
2.	Lantai Dasar Block Wing A B C	5	7	71,42
3.	Lantai 1 Block Wing A B C	6	6	100,00
4.	Lantai 2 Block Wing A B C	6	7	85,71
5.	Basement 1 Block Wing D E	1	3	33,34
6.	Lantai Dasar Block Wing D E	3	5	60,00
7.	Lantai 1 Block Wing D E	2	3	66,67
8.	Lantai 2 Block Wing D E	3	4	75,00

Sumber : CV Graha Winangun (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pengerjaan struktur bangunan dengan waktu yang melebihi target dari yang telah direncanakan. Adapun pengerjaan yang telah mencapai target hanya pada bangunan Lantai 1 Block Wing A B C, sedangkan untuk pekerjaan struktur bangunan lainnya belum mampu mencapai target yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada CV Graha Winangun, fenomena disiplin kerja dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan. Data tingkat absensi karyawan bulan Januari sampai Desember disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan CV Graha Winangun Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Jumlah Kerja Seharusnya	Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Presentase Absensi
1	2	3	4	5=4*3	6	7=5-6	8=6:5*100 %
1	Januari	37	26	962	20	942	2,07%
2	Februari	37	24	888	15	873	1,68%
3	Maret	37	27	999	23	976	2,30%
4	April	37	26	962	17	945	1,76%
5	Mei	37	26	962	30	932	3,11%
6	Juni	37	26	962	27	935	2,80%
7	Juli	37	27	999	33	966	3,30%
8	Agustus	37	26	962	28	934	2,91%
9	September	37	26	962	35	927	3,63%
10	Oktober	37	26	962	18	944	1,87%
11	November	37	26	962	19	943	1,97%
12	Desember	37	27	999	25	974	2,50%
Total			313	11582	290	11291	29,9%
Rata-Rata							2,5%

Sumber : CV Graha Winangun (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan CV Graha Winangun dari bulan Januari sampai Desember 2022 adalah berfluktuasi setiap bulannya, dengan rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 2,5%. Hal ini terjadi karena kurangnya disiplin kerja karyawan, tingkat absensi karyawan ini juga dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan di CV Graha Winangun.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada karyawan CV Graha Winangun pada indikator komunikasi yaitu ditemui fenomena komunikasi yang kurang efektif baik sesama karyawan dan juga antara karyawan dengan

atasan sehingga pekerjaan menjadi lebih lambat. Selain itu fenomena yang ditemui oleh peneliti di CV Graha Winangun yaitu terjadinya penyimpangan pemahaman pesan yang disampaikan antara pemberi pesan dan penerima pesan, sehingga terjadinya kesalah pahaman yang dapat menyebabkan kesalahan pada hasil pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sering terjadi karena penerima pesan tidak fokus dalam mendengarkan informasi yang diberikan dan terlihat mengabaikan pesan yang disampaikan.

Hasil observasi peneliti pada indikator pengawasan kerja yaitu banyaknya tingkat kesalahan-kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran aturan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Seperti tingkat kesalahan dalam pemotongan bahan dan kesalahan dalam pemeriksaan hasil pekerjaan. Data tingkat kesalahan karyawan pada CV Graha Winangun Tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Kesalahan Karyawan CV Graha Winangun Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pekerjaan Pasang dan Motong Bahan (Lembar)	Kesalahan Karyawan (Lembar)
1	Januari	400	10
2	Februari	250	6
3	Maret	180	6
4	April	410	13
5	Mei	225	8
6	Juni	120	3
7	Juli	438	17
8	Agustus	85	3
9	September	120	2
10	Oktober	238	10
11	November	446	7
12	Desember	876	24

Sumber : CV Graha Winangun (2022)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kesalahan karyawan CV Graha Winangun dalam melakukan pekerjaan dari bulan Januari sampai Desember 2022 tetap ada setiap bulannya, namun kesalahan tersebut cenderung berubah setiap bulan, kesalahan tertinggi ada di bulan Juli dan kesalahan paling sedikit di bulan September. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dengan kesalahan yang terjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan indikator pengawasan kerja agar meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Graha Winangun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Graha Winangun?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Graha Winangun?
- 3) Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Graha Winangun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Graha Winangun.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Graha Winangun.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Graha Winangun.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, komunikasi, dan pengawasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

- 2) Manfaat praktis

Bagi peneliti, pemahaman tentang penelitian mengenai disiplin kerja, komunikasi dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan terhadap pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu (Kinichi & Kreitner, 2018).

Luthans (2018) menyatakan bahwa kemungkinan besar tujuan mempengaruhi kinerja ketika pegawai menerima dan berkomitmen terhadap tujuan tersebut. Pegawai biasanya mengetahui lebih lengkap apa yang harus dikerjakan (dalam mencapai tujuan) dibandingkan manajemen (Miller & Monge, 1985). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019). Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ansory dan Indrasari (2018) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Sedangkan menurut Sutrisno (2018), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku kesadaran seseorang dalam mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam setiap perusahaan atau organisasi. Agar tercapainya tujuan kinerja karyawan yang baik maka disiplin kerja harus diterapkan dengan baik.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan sebagai berikut.

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, *vertikal* maupun *horizontal*. Hubungan *vertikal* disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan *horizontal* yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Simbolon (2021) komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam menjalani interaksi satu sama lain, jika tidak ada komunikasi, semua individu dalam organisasi tidak dapat tau apa yang harus mereka lakukan untuk organisasi, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan pemberi tidak dapat memberikan instruksi. Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). Komunikasi adalah seni penyampaian informasi, gagasan, dan pandangan suatu yang penting disampaikan orang lain, agar pihak penerima memahami, mengapresiasi dan dapat menerima informasi dengan baik (Abdullah, 2019). Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang - orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu (Silfiani, 2021).

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan interaksi penyampaian informasi, ide, dan gagasan dari seseorang kepada orang lain.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1) Faktor dari *sender* atau komunikator yaitu:

a) Kemampuan

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Tingkah laku

Tingkah laku *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Pengirim harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan.

c) Pengetahuan

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasi kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Saluran yang digunakan

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari *receiver* yaitu:

a) Keahlian

Keahlian *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan.

b) Perilaku

Perilaku *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi.

c) Pengetahuan

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

d) Media komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.3.3 Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto, (2018) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, diantaranya:

1) Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi tersebut.

2) Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah *miss communication*.

3) Kredibilitas

Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian juga sebaliknya, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

4) Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

5) Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

2.4 Pengawasan Kerja

2.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2018) pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Syafiie (2019) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Menurut Harianto, dkk (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Ariesa, dkk (2020) menyatakan bahwa pengawasan adalah tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang direncanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan. Pengawasan suatu proses untuk melakukan pengamatan seluruh kegiatan di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data, dapat diketahui apakah kegiatan tersebut sudah

mencapai tujuan atau belum, serta memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut tidak mengalami kesulitan (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan atau proses yang telah direncanakan agar berjalan tanpa ada penyimpangan, apabila terjadi penyimpangan maka diukur seberapa besar penyimpangan untuk mengambil tindakan perbaikan yang harus dilakukan.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Hasibuan (2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Lingkungan organisasi yang berubah

Perubahan lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari, misalnya munculnya pesaing baru, peraturan pemerintah dan sebagainya. Dengan adanya pengawasan maka dapat melihat perubahan yang dapat mempengaruhi barang atau jasa perusahaan sehingga dapat mempersiapkan untuk menghadapi tantangan atau memanfaatkan peluang dari perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Kompleksitas organisasi yang meningkat

Ukuran organisasi mempengaruhi kompleksitas organisasi, semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk memastikan kualitas produk tetap terjaga.

3) Penyimpangan

Manajer dapat melakukan pengawasan secara sederhana, apabila karyawan tidak melakukan penyimpangan. Namun karyawan lebih sering

melakukan penyimpangan, sehingga sistem pengawasan dilakukan lebih mendetail.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Apabila manajer mendelegasikan wewenang pada bawahannya, tanggung jawab manajer tidak berkurang. Dengan mengimplementasikan sistem pengawasan, manajer dapat menentukan apakah tugas yang diserahkan pada bawahannya sudah dilaksanakan. Tanpa sistem pengawasan manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.4.3 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Harianto dan Saputra (2020) indikator pengawasan kerja antara lain:

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti: Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah

direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti: Target Kerja, Hadiah atau Bonus.

4) Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan.

5) Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ricardianto, 2018). Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Menurut Afandi (2018) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Arifin (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Lubis dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk menjalankan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

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

9) Kepuasan kerja

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

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

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

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018) yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Menurut Muhammad Arif dkk (2019) yang berjudul “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai, artinya ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji disiplin terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Menurut Yani Maryani dkk (2021) yang berjudul “*The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*”. Pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan kuesioner dengan skala penilaian. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Penelitian menunjukkan hasil terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, artinya disiplin kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Menurut Darwin Lie dkk (2019) yang berjudul “*The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019*”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 guru diperoleh dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, simultan dan parsial uji. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka berpengaruh baik juga terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu

sama – sama mengkaji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 4) Menurut Denok Sunarsi dkk (2021) yang berjudul “*Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*”. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama–sama mengkaji disiplin terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 5) Menurut Maulia Azzahra dkk (2019) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline on Employees Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta*”. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 181 sampel yang telah ditentukan dengan teknik proportional stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, asumsi klasik, dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ada pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan tepat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 6) Menurut Ary Priyambodo dan Agus Nugraha (2019) yang berjudul “*The Influence of Work Discipline, Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Facility Calibration Center*

In Tangerang Indonesia”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui kuesioner, dengan populasi 188 dan sampel 65 responden, berdasarkan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai, yang memiliki arti bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 7) Menurut Dina Ramawati dan Hermien Tridayanti (2020) yang berjudul *“The Effect of Work Communication, Motivation And Discipline PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo”*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan data diperoleh dari penelitian ini dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 52 karyawan, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji komunikasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 8) Menurut Muhammad Andi Prayogi dan Muhammad Taufik Lesmana (2019) yang berjudul *“The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance”*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan. Data dalam penelitian ini menggunakan linier berganda regresi. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi yang terjadi

diperusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 9) Menurut Muhammad Luthfi Siregar dkk (2021) yang berjudul “*The Influence of Work Discipline and Communication on Employee Performance with Activity Satisfaction as An Intervening Variable on PT. Digidjaya Graha Development*”. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Digidjaya Graha Development, artinya dengan adanya komunikasi yang baik dan kuat maka kinerja karyawan juga menjadi lebih baik dan kuat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 10) Menurut Zati Rizky Agung dkk (2022) yang berjudul “*Influence of Work Supervision System, Communication and Emotional Intelligence on Employee Performance Development Planning Agency at Sub-National Level Labuhanbatu Regency*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 rakyat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya variabel komunikasi sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan kerja dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 11) Menurut Muhammad Irfan Nasution dan Windi Lestari (2021) yang berjudul *“How Culture Discipline, Work Supervision and Communication on Employee Performance”*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja, pengawasan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, artinya disiplin kerja, pengawasan kerja dan komunikasi yang baik secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji disiplin, pengawasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 12) Menurut Djoko Soelistya dkk (2022) yang berjudul *“The Mediating Role of the Work Environment Between Work Life Balance and Work Supervision in Improving Employee Performance”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki populasi seluruh karyawan dan sampelnya adalah 75 responden, yang disebut sebagai sampel jenuh. Hasil dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengawasan kerja dalam perusahaan, maka berpengaruh kuat terhadap tingkat kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 13) Menurut Muhammad Gandung (2022) yang berjudul “*The Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance at PT. Personel Alih Daya (Persero) Jakarta Selatan*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan berpengaruh terhadap hasil tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 14) Menurut Herlia Firgiawati Sandra dkk (2022) yang berjudul “*The Effect of Supervision, Work Discipline, Organizational Commitment and Strandard Operational Procedures (SOP) On Employee Performance at PT Qualitech Indopiranti Bandung Branch*”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Qualitech Indopiranti Cabang Bandung sebanyak 40 orang pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji korelasi, dan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, artinya pengawasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dengan tingkat kinerja pegawai. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

15) Menurut Febria Anggriani Ginting dan Nikous Sihombing (2021) yang berjudul “*The Effect of Self-Efficiency, Work Motivation and Supervision on Employee Performance with Work Discipline as Intervening Variables in The Services Library and Archives Medan City*”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 54 pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pengawasan memiliki pengaruh ketika pengawasan dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan menjadi baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

16) Menurut Suhariyanto dan Putro (2018) yang berjudul “Analisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 responden. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 40 responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 17) Menurut Muna dan Isnowati (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 51 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama mengkaji pengawasan terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 18) Menurut Najati dan Susanto (2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inews Jakarta. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 101 responden. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabelitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama–sama mengkaji pengawasan terhadap kinerja karyawan, perbedaannya adalah tempat penelitian yang berbeda.