

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset utama didalam setiap berjalannya kegiatan instansi. Agar dapat mencapai tujuannya instansi harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kinerjanya harus tinggi, namun sering kali terjadi fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada instansi-instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal yang sangat penting. Jadi, manusia (pegawai) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Amir (2015:5) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya

tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan sub pengelola keuangan dan asset yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar adalah suatu instansi yang berlokasi di jalan Ciung Wanara No.16, Gianyar. Sebagai instansi pemerintahan, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar ingin selalu menciptakan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat banyak. Hal ini menuntut setiap pemimpin instansi untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara. Ada indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya adalah tingkat absensi pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Tidak Hadir	Persentase Absensi (%)
(A)	(B)	(C)	(B x C = D)	(E)	F = (E/D) x100
Januari	98	22	2.156	73	3,38
Pebruari	98	19	1.862	56	3,00
Maret	98	21	2.058	65	3,15
April	98	21	2.058	63	3,06
Mei	98	17	1.666	53	3,18
Juni	98	21	2.058	63	3,06
Juli	98	22	2.156	69	3,20
Agustus	98	18	1.764	54	3,06
September	98	22	2.156	66	3,06
Oktober	98	19	1.862	63	3,38
Nopember	98	21	2.058	66	3,20
Desember	98	17	1.666	55	3,30
Jumlah		240	23.520	731	38.03
Rata-rata		20	1.960	60	3,16

Sumber : BPKAD Kabupaten Gianyar

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat absensi pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar selama tahun 2021 sebesar 3,16%. Mudiarta, dkk. (2015: 52) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen masih dianggap baik, absensi 3 persen ke atas menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik di dalam suatu instansi. Ini berarti tingkat absensi pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2017:365) pengawasan adalah proses untuk menjamin agar tujuan organisasi tercapai. Tujuan pengawasan adalah untuk mencegah

terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari aturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen. Dengan melakukan pengawasan yang efektif, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai (Hasley, 2012).

Kadarisman (2015:173) menyatakan pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen, suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya pegawai terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Dengan adanya pengawasan, Kepala Badan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar

yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengawasan kerja terhadap pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar belum optimal, diantaranya : pimpinan jarang melakukan inspeksi sehingga masih ada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai prosedur yang diberikan instansi sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum optimal, dan pimpinan jarang memeriksa laporan serta jarang mengoreksi kesalahan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja instansi tidak optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Ramdani dan Praha (2022), Situmeang, (2017), Juniyati dan Rita (2021), Nielwati dan Zuhdi (2017), yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Inrawan (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya *research gap*, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Selain masalah pengawasan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar

mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin menurut Anoraga (2014:46) adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian ini tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu instansi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara, atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota instansi.

Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar. Disiplin Kerja pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, adanya pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang cepat pulang sebelum waktunya, pegawai yang tidak hadir dengan alasan kesehatan. Instansi tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Ray (2015), Astutik (2017), Yahya (2021) dan Nurjaya (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi

kinerja pegawai dan instansi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi dan Cahyono (2014), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya research gap, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Selain disiplin kerja yang diperlukan oleh pegawai, stres kerja juga sangat perlu dipahami dan dimengerti oleh para pegawai. Robbins (2015:368) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Para pegawai yang selalu disibukkan dengan (*deadline*) penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Salah satu indikator stres kerja adalah hubungan di tempat kerja. Hubungan di tempat kerja terbagi menjadi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar terdapat permasalahan yang menyangkut stres kerja yaitu, hubungan antara pegawai di dalam tempat kerja tidak terlalu baik, pegawai seringkali bekerja secara individu dan tidak mau membantu rekan kerja yang

mengalami kesulitan karena terlalu fokus dengan tugasnya masing-masing, bahkan di saat waktu luang pegawai tidak terlalu ingin menjalin hubungan yang baik antara pegawai lainnya, hal ini mengakibatkan suasana kerja dalam instansi penuh dengan tekanan yang mengakibatkan pegawai mengalami stres. Tentu hal ini mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun.

Beberapa penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda yaitu, Indriani dan Bagia (2019), dan Wartono, Tri (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2017), Massie dan Rumawas (2018), Libbaskara dan Kurniawati (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu di atas menunjukkan adanya research gap, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk menguji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan research gap, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai sumber rujukan pihak-pihak terkait dan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a. Pegawai dan Instansi

Bagi pegawai, hasil bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan tentang pengawasan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan bagi instansi hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk melihat bagaimana pengawasan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman peneliti serta memenuhi salah satu tugas peneliti.

c. Lembaga Universitas Mahasaraswati Denpasar

Bagi Lembaga Universitas Mahasaraswati Denpasar, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2013). Menurut Erez et. al dalam Purnamaningsih (2017:11) teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan variabel pengawasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses goal setting. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

1. *Clarity* (kejelasan): Pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
2. *Challenge* (tantangan): Pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. *Commitment* (komitmen): Pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. *Feedback* (umpan balik): Pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
5. *Task Complexity* (kompleksitas tugas): Buat goal Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory 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 konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017:187). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

Dari beberapa pendapat di atas pengertian kinerja dapat di simpulkan menjadi hasil kerja yang mengacu selama periode waktu tertentu untuk

menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang dimiliki organisasi.

2. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2017:261) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/menguji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian, maka pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Kasmir (2017:197-200) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya penilaian kinerja akan memberikan banyak manfaat bagi seorang pegawai maupun bagi organisasi. Maka diharuskan untuk berkerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai penilaian yang memuaskan. Jika dilakukan penilaian dengan benar akan menguntungkan organisasi karena dengan adanya kepastian bahwa upaya untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada organisasi maupun perusahaan tertentu. Adapun tujuan dari penilain kinerja, antara lain :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, maka akan diketahui kelamahan setiap pegawai dengan sistem tertentu. Sehingga untuk pegawai yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik akan dilakukan pembinaan.

- b. Kesempatan kerja adil.

Dengan adanya penilaian kinerja bagi seluruh pegawai maka kesempatan untuk berprestasi sebaik mungkin dapat diperoleh. Membuktikan tidak ada perbedaan antara sesama rekan pegawai dalam satu organisasi.

- c. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai

Setiap pegawai memiliki acara tersendiri berkomunikasi dengan pimpinan dan komunikasi akan efektif jika sudah diketahui gaya komunikasi yang dibutuhkan.

- d. Budaya kerja

Dengan penilaian kinerja maka akan tercipta budaya kerja yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak bisa bekerja seenaknya akan tetapi harus meningkatkan kinerjanya.

- e. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan sanksi atas kinerja pegawai yang menurun. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi kesalahan dalam bekerja dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kasmir (2017:189-193) menyatakan bahwa tidak selalu kondisi seseorang maupun kondisi organisasi dalam bekerja selalu baik, banyak kendala yang dialami yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun kondisi organisasi. Oleh karena itu perlu di kaji terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan skill yang di miliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, apabila kemampuan yang dimiliki baik maka kinerjanya akan semakin baik pula, begitu sebaliknya.

2. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang baik akan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan maka akan memudahkan untuk melakukan pekerjaan secara benar dan tepat.

4. Kepribadian

Merupakan karakter yang di miliki setiap individu, serta berberda-beda satu sama lainnya. Apabila seseorang memiliki kepribadian yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya juga akan memuaskan.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya, dorongan tersebut bisa berasal dari diri sendiri atau dorongan dari luar contohnya : pimpinan rekan kerja, dan lain-lain).

6. Kepemimpinan Perilaku

Seorang pimpinan yang di terapkan dalam organisasi untuk mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika perilaku pemimpin dapat menyenangkan dan bisa mengayomi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Robbins (2016:260) menemukan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 3, menyatakan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai itu sendiri. Secara umum dalam menilai kinerja meliputi :

1. Kualitas Kerja

Kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan dalam tugas terhadap keterampilan yang dimiliki seseorang.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah

siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan yang dimana ketepatan waktu juga berpengaruh pada kualitas kinerja mereka sendiri sehingga yang dihasilkan maksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yakni (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) dengan maksud hubungan antara output dan tujuan atau dapat dikatakan merupakan ukuran seberapa output, kebijakan dan prosedur dari organisasi apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah dinyatakan efektif.

5. Kemandirian

Kemandirian juga merupakan salah satu kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku sebagai pegawai dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhan sendiri tanpa meminta bantuan siapapun.

2.1.3. Pengawasan Kerja

1. Pengertian Pengawasan Kerja

Goverd, dkk. (2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal

tanpa adanya fungsi pengawasan. Situmeang (2017:150), menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen bisa tercapai.

Harahap (2016:131) menyatakan bahwa pengawasan adalah upaya memeriksa semua agar terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan untuk menghindari agar tidak terjadi dikemudian hari.

Berdasarkan pengertian pengawasan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing agar tidak menyimpang dalam upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Pengawasan Kerja

Busro (2018: 146) menyatakan bahwa tujuan pengawasan kerja adalah:

1. Melakukan pengendalian secara sistematis.
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana.
3. Mengukur kinerja karyawan.
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Mengukur penyimpangan-penyimpangan.
6. Merancang sistem informasi umpan balik.
7. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan.
8. Mengevaluasi prestasi yang telah dilaksanakan.
9. Memastikan bahwa tindakan sudah sesuai dengan rencana.

10. Melihat pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan.

3. Teknik Pengawasan Kerja

Busro (2018: 168) menyatakan bahwa pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

- a. Inspeksi (pengawasan) langsung adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.
- b. *On the spot observation* karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahannya.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Busro (2018: 159-160) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan lingkungan.
2. Peningkatan kolektifitas organisasi.
3. Kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

5. Indikator Pengawasan Kerja

Untuk penelitian ini, peneliti mengambil teknik pengawasan menurut Robbins dan Coulter (2016) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu:

1. Menetapkan Standar

Penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran

Proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan

Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan Tindakan

Keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Umi & Sri (2018:42) menemukan bahwa 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. Ajabar (2020:45) menemukan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Arief (2020:226) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan kinerja yang lebih baik.

2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Pendisiplinan kepada kegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Siswanto dalam Supomo & Nurhayati (2018:139) menyatakan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja yaitu :

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Agar tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- c. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana, dan ada urusan apa, walaupun kepada bawahan.

5. Indikator Disiplin Kerja

Nasution (2020:87) menyatakan bahwa indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tata cara kerja.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Ketaatan pada atasan.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Kesadaran bekerja.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

2.1.4. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Sunyoto (2015:216) stress kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Rivai (2014:108) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang. Menurut Handoko (2014:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Siagian dalam Sinambela

(2018:427) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Dari beberapa definisi stress diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi antara seseorang dengan lingkungan kerja yang dihadapinya yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.

2. Jenis Stres Kerja

Jenis stress kerja dapat dibagi menjadi dua menurut Quick & Quick (1984) dalam Zainal et. al, (2017:308), yaitu :

- 1) *Eustress*, merupakan hasil dari respons terhadap stress yang bersifat positif (membangun). Termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi.
- 2) *Distress*, merupakan hasil dari respons yang bersifat negatif (merusak). Termasuk konsekuensi individu, ketidakhadiran yang tinggi, dan menimbulkan penyakit.

Dampak dari kedua jenis stres tersebut sangatlah bergantung pada hal yang dialami oleh setiap pribadi pegawai, jika berdampak positif maka tidak menimbulkan kerugian bagi individu maupun organisasi, begitu sebaliknya.

3. Gejala Stres Kerja

Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala Stres pada tingkat individu, terdiri dari:
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.

- b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.
 - c. Reaksi kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala Stres pada tingkat organisasi, terdiri dari: tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakan-gretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan

4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Robbins (2016:371) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

2. Faktor Organisasional

Terdapat beberapa faktor organisasional yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

c. Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan

rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Pribadi

Terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang *intern*. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

5. Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins (2016) yaitu:

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai yang lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya diantara para pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengawasan kerja, disiplin kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ramdani dan Prahara (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Aviation Security di Bandara Djalaludin Gorontalo. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengawasan kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2017) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan dan parsial, pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengawasan kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah multiple regresi linier.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Juniwati, Rita (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triplus Hitech. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengawasan, Kedisiplinan Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Triplus Hitech. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengawasan kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nielwati dan Zuhdi (2017) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Propinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa

Propinsi Riau. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengawasan kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Inrawan (2015) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengawasan kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi dan pengujian hipotesis.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ray (2015) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Kecamatan Kelapa Gading, Jakarta Utara. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) bertujuan untuk meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPR Daerah Kabupaten Jombang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan Uji Asumsi Klasik.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Dari penelitian ini

diketahui bahwa: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi dan Cahyono (2014) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Indriani dan Bagia (2019) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Riyanthi Investama. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa, ada pengaruh positif dari stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riyanthi Investama. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis jalur.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Wartono, Tri (2017) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Majalah Mother And Baby). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t).
13. Penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2017) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada

tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis jalur.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Massie dan Rumawas (2018) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh negatif, karena nilai koefisien regresi bertanda negatif yaitu 0,34. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan regresi sederhana, dengan teknik kuesioner dan observasi untuk mendapatkan data dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 pekerja.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Libbaskara dan Kurniawati (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hasil perhitungan dalam SPSS versi 25 menghasilkan temuan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja, serta variabel terikat kinerja. Perbedaannya terletak pada tempat penelitian, tahun penelitian, jumlah sampel, dan responden.