

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini banyak sekali aspek kehidupan yang semakin berkembang, begitu juga dengan aspek ekonomi. Sudah banyak perusahaan-perusahaan baik perusahaan dagang, jasa maupun manufaktur yang telah dibuka yang semakin lama semakin besar dan banyak jumlahnya. Hal ini tentunya dapat memicu persaingan ketat antar perusahaan agar mereka tetap mampu beroperasi ditengah banyaknya muncul pesaing-pesaing baru yang tak kalah gencar mencapai tujuan perusahaan mereka masing-masing. Selain itu teknologi juga dirasakan semakin pesat berkembang pada era globalisasi ini, hal ini menjadi salah satu tantangan besar yang dirasakan oleh perusahaan untuk dapat tetap mengelola kegiatannya dengan baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Dengan semakin berkembangnya aspek ekonomi dan teknologi tersebut maka perusahaan pun secara tidak langsung dituntut harus mampu menjalankan semua kegiatan operasionalnya dengan maksimal, mencari tenaga kerja yang benar-benar handal dan bersikap fleksibel dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan zaman juga merupakan salah satu hal terpenting yang harus menjadi sorotan utama perusahaan, karena kualitas dari sumber daya manusialah yang memberikan hasil positif terhadap kinerja yang akan diberikan kepada perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi senjata utama dalam mencapai tujuan utama serta visi dan misi dari sebuah perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk dapat memilih dan memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang benar-benar terlatih sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang dinilai sangat penting bagi perusahaan karena kinerja inilah yang nantinya merupakan sebuah hasil dan akan berdampak besar pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, jika karyawan tersebut dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan tersebut (Heidjrachman dan Husnan, 1990:188). Sebuah organisasi atau perusahaan harus melakukan pengawasan atau kontrol secara ketat dan berkesinambungan dalam menilai kinerja dari karyawan-karyawannya agar performa dari operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah pelatihan kerja. Sultan, *et al* (2012) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, karyawan yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Menurut Simamora (1999:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Selain itu juga menurut Simamora dalam Hartatik (2014:89), tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan. Dan menurut Hariandja (2002:169), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana cara melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Hasil penelitian Arifiyah dan Sunaryo (2019), Sugiarti, dkk (2019), Mahardika (2020) dan Husna, dkk (2019) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Hamalik dalam Arfan (2013:566), bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh

tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Hasibuan (2003:69), menyatakan bahwa pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Pelatihan kerja dilakukan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan kinerjanya dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang lebih baik dari waktu ke waktu, pandangan ekonomi tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dengan pendidikan yang minim sekalipun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pengawasan kerja. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Fleishnian (1999:89), bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Setiap perusahaan pada dasarnya ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan sangat baik. Namun pada kenyataannya masing-masing karyawan dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang memungkinkan terjadinya berbagai permasalahan. Sehingga pengawasan dari para pimpinan berperan besar dalam

menghadapi perbedaan karakteristik dari karyawan tersebut untuk meminimalisir terjadinya ketersinggungan dan masalah dalam pekerjaan. Pengawasan kerja ini tidak akan berjalan dengan baik jika pimpinan tidak dapat bertindak tegas dengan karyawannya sendiri. Sehingga karyawan pun tentunya akan dapat lebih menghargai peraturan perusahaan yang ada. Selain itu efek dari pengawasan tersebut pun akan berdampak besar pada tingkat kinerja dan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Hasil penelitian Darwin Lie, *et al* (2019), Harianto, dkk (2020), Martiniasih (2020) dan Ichtiarini (2019) menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Suhariyanto dan Putro (2018) menyatakan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siagian (1990:107), menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Kadarman, 2012:159), pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menentukan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna

mencapai tujuan organisasi. Menurut Fahmi dalam Milta, dkk (2015:653), pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015:289), pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang dimana semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi tercapai (Sutrisno, 2014:88). Berdasarkan penjelasan diatas menurut Handoko (2014:87), disiplin kerja dalam suatu organisasi usaha berguna dalam memberi arah (*direction*) dan tata aturan yang dapat dijadikan panduan kerja untuk menertibkan peraturan yang telah disepakati bersama guna mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shella, dkk (2019), Kristanti & Lestari (2019) dan Suwirmayanti (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

menurut hasil penelitian Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2012:153), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut (Rahayu, 2006), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (1992:199), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Atmosudirjo dalam Wursanto (1995:146), disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

PT. Wangun Jaya Gianyar (*Civil Engineering & General Contractor*) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi jalan dan jembatan artinya perusahaan ini menjalankan usaha berupa jasa pembuatan serta perbaikan jalan raya dan jembatan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Pantai Masceti No. 233X Desa Medahan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Penelitian dilakukan pada PT. Wangun Jaya dikarenakan PT. Wangun Jaya berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dari karyawan untuk pengguna jalan atau jembatan khususnya bagi

masyarakat. Maksimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari permasalahan proyek yang terjadi dan hasil dari pelaksanaan proyek yang dikerjakan, pada PT. Wangun Jaya karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal dan efisien agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal pula. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Wangun Jaya**  
**dari tahun 2018-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Proyek</b>	<b>Jumlah Proyek Terlambat Selesai</b>	<b>Jumlah Proyek Temuan BPK</b>
2018	12	3	1
2019	7	3	2
2020	5	2	2
<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

Sumber : HRD PT. Wangun Jaya, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun dengan kondisi jumlah proyek yang mengalami penurunan ditemukan jumlah keterlambatan penyelesaian proyek dan jumlah proyek yang mengalami temuan BPK terus mengalami peningkatan, kinerja karyawan yang semakin lama semakin menurun merupakan keadaan yang merugikan perusahaan/instansi. Hal ini menunjukkan sebagai salah satu indikasi adanya permasalahan yang terjadi pada tingkat kinerja karyawan di PT. Wangun Jaya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Wangun Jaya, terdapat beberapa masalah yang dikemukakan oleh HRD PT. Wangun Jaya terhadap kinerja karyawannya yaitu seperti kurang efektifnya kinerja karyawan karena kurangnya pemahaman pekerjaan yang harus dilakukan atau *Job Desc* tidak jelas diketahui oleh karyawan yang bersangkutan, karyawan sering tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang seharusnya dilakukan baik di kantor maupun di lapangan, karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki kesalahan dan masih ada karyawan yang ditemukan tidak tegas akan target dan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka. Hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik bersifat langsung maupun tidak.

Selain masalah diatas, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Wangun Jaya juga mengatakan bahwa permasalahan perusahaan yang sering ditemui yaitu kurang efektifnya kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya pengawasan/pemantauan pimpinan terhadap jalan kerja bawahannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, target pelaksanaan pekerjaan dan laba/keuntungan perusahaan. Perusahaan dinyatakan pernah beberapa kali mengalami keterlambatan penyelesaian fisik pembuatan jalan terhadap waktu yang telah disepakati yaitu maksimal 210 hari dari kontrak pekerjaan dimulai, sehingga selain berpengaruh terhadap nama perusahaan juga mengakibatkan perusahaan harus membayar uang denda atas keterlambatan proyek yang dilaksanakan, pelaksanaan pekerjaan dilapangan sering mengalami *miss* komunikasi atau kurang matangnya perencanaan, hal ini terjadi karena kurangnya

pemahaman terhadap keefektifan pekerjaan oleh karyawan dan kurangnya pengawasan dari pimpinan, ketidakjelasan nota pengiriman material, nota pembelian barang dan alat-alat untuk keperluan proyek juga masih sering ditemukan.

Disamping itu juga terdapat permasalahan terhadap disiplin kerja, seperti tidak jelasnya perencanaan pekerjaan, hal ini terjadi karena karyawan khususnya karyawan bagian produksi dan lapangan tidak memiliki target yang tegas dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam kata lain terlalu mengulur waktu saat proses proyek jalan/jembatan ini berlangsung, karyawan sering datang tidak tepat waktu/terlambat saat bekerja baik di kantor maupun di lapangan, tidak maksimalnya proses produksi karena kurang tepatnya perencanaan kerja di hari sebelumnya, kurang berhati-hati dalam menggunakan alat kerja lapangan sehingga sering terjadi kerusakan bahkan kehilangan pada alat-alat kerja.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan, terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya masih kurang maksimal, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar?

2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah kinerja karyawan. serta sebagai bahan acuan dan pengetahuan

bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja, sehingga pihak perusahaan akan dapat senantiasa menyusun strategi dalam rangka memenuhi harapan kemajuan perusahaan serta mensejahterakan karyawan mereka.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori ini penulis akan menjelaskan tentang teori atau konsep dari masalah-masalah yang diteliti. Adapun masalah-masalah yang akan dipaparkan yaitu pengaruh pelatihan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Gianyar.

##### 2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* 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, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (*Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011*).

Locke dalam Kusuma (2013), menjelaskan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam manajemen efektivitas kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pelatihan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.2 Pelatihan Kerja**

#### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Hasibuan (2012), mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Menurut Sudarmanto (2009), pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas,

disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang diemban karyawan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier dari tenaga kerja di perusahaan.

## **2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo (2015), tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personil, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personil. Menurut Rivai dan Sagala (2011), manfaat pelatihan kerja dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Manfaat untuk karyawan seperti membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- b. Manfaat untuk perusahaan seperti mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, memperbaiki sumber daya manusia, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik, mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu pengembangan perusahaan.
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu seperti meningkatkan komunikasi antar grup dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi, memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, meningkatkan keterampilan interpersonal, membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi, meningkatkan kualitas moral, membangun kohesivitas dalam kelompok.

### **3. Indikator Pelatihan Kerja**

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2016:46), diantaranya:

- a. Instruktur. Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b. Peserta. Pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c. Materi. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d. Metode. Pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kompeten peserta pelatihan.
- e. Tujuan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

- f. Sasaran. Pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci, terukur dan mengenai sasaran yang dituju.

### **2.1.3 Pengawasan Kerja**

#### **1. Pengertian Pengawasan Kerja**

Menurut (Kadarman, 2012:159), pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menentukan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2008), pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Tery (2006:395), mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian pengawasan kerja yaitu proses mengamati dan mengevaluasi pekerjaan untuk memastikan dan menjamin bahwa semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana sehingga tujuan- tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai secara maksimal.

## 2. Macam-macam Pengawasan Kerja

### a) Pengawasan dari dalam organisasi (*Internal Control*)

Pengawasan dari dalam, berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/unit pengawasan ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh organisasi. Data kemajuan dan kemunduran dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Hasil pengawasan ini dapat pula digunakan dalam nilai kebijaksanaan pimpinan. Untuk itu kadang-kadang pimpinan perlu meninjau kembali kebijaksanaan dan keputusan-keputusan yang telah dikeluarkan. Sebaliknya pimpinan dapat pula melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

### b) Pengawasan dari luar organisasi (*External control*)

Pengawasan eksternal (*external control*) berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu. Pengawasan yang dilakukan atas nama atasan dari pimpinan organisasi tersebut, dapat pula seorang pimpinan organisasi meminta bantuan pihak luar organisasinya. Permintaan bantuan pemeriksaan/pengawasan dari pihak luar organisasi, misalnya perusahaan konsultan, akuntan swasta, dan sebagainya. Permintaan bantuan pemeriksaan/pengawasan dari pihak luar ini biasanya dilakukan pada suatu perusahaan dengan maksud-maksud tertentu, misalnya untuk

mengetahui efisiensi kerjanya, untuk mengetahui jumlah keuntungan, untuk mengetahui jumlah pajak yang harus dibayar, dan sebagainya.

c) Pengawasan Preventif

Arti dari pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud dari pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran pengawasan preventif ini disebut preaudit.

### 3. Metode Pengawasan Kerja

a) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung artinya pimpinan atau pengawas melakukan pengawasan/pemantauan secara langsung di tempat pekerjaan dilakukan. Tujuan dari metode ini yaitu mampu mengkondisikan pekerjaan secara efisien dan dapat memperbaiki secara langsung pekerjaan yang dianggap kurang maksimal.

b) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung artinya pengawas/pimpinan mengawasi pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang diterimanya secara berkala. Kelemahan dari metode ini yaitu pimpinan/pengawas tidak bisa secara langsung memantau jalannya pekerjaan dan tidak bisa mengetahui secara langsung kesalahan-kesalahan yang mungkin saja terjadi saat pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan.

c) Pengawasan Formal

Pengawasan formal yaitu pengawasan yang dilakukan secara formal menggunakan prosedur, tata pekerjaan dan hubungan oleh suatu pengawas/unit yang ditugaskan untuk memantau suatu pekerjaan.

d) Pengawasan Informal

Pengawasan informal yaitu pengawasan yang dilakukan tidak berdasarkan prosedur dan sering terjadi secara dadakan dan bersifat fleksibel, hal ini bertujuan untuk memberikan kesan tidak kaku antara bawahan dan atasan sehingga atasan/pimpinan bisa mendapatkan informasi efektif dari jalannya pekerjaan.

e) Pengawasan Administratif

Pengawasan administratif artinya pengawasan terhadap data-data administrasi yang berjalan akibat dari pekerjaan yang sedang dilaksanakan, seperti administrasi keuangan, kepegawaian, material yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan dan pemalsuan suatu data administrasi dalam suatu pekerjaan.

#### **4. Indikator Pengawasan Kerja**

Adapun indikator-indikator dalam variabel pengawasan kerja (Samura, 2017), yaitu:

a. Pemantauan

Pemantauan yaitu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada tempat dimana peristiwa terjadi dan dimana bawahan itu bertugas. Pemantauan ini dapat diukur melalui pengecekan secara langsung.

b. Pemeriksaan

Pemeriksaan yaitu aktivitas yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelaahan secara cermat dan sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pemeriksaan ini dapat diukur melalui pengamatan disertai pencatatan dan penyelidikan.

c. Bimbingan dan pengarahan

Bimbingan dan pengarahan yaitu aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan saran dan arahan terhadap pelaksanaan tugas. Bimbingan dan pengarahan ini dapat diukur melalui pemberian saran.

d. Tindakan disiplin

Tindakan disiplin yaitu keputusan pimpinan dalam rangka memberikan sanksi bagi bawahan yang melanggar ketentuan yang berlaku. Tindakan disiplin ini dapat diukur melalui memberikan sanksi atau hukuman.

e. Tindakan koreksi

Tindakan koreksi yaitu usaha yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan. Tindakan koreksi ini dapat diukur melalui melakukan tindakan koreksi.

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2017:122), mengemukakan kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam

melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang dimana semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Siagian (2008:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Zainal, dkk (2015:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berpengawasan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebenarnya disiplin kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi dikarenakan tanpa adanya disiplin akan sangat sulit untuk mengatur segala kegiatan perusahaan sehingga berdampak juga pada tujuan dari sebuah perusahaan tersebut

Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pengertian dari disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku seorang/sekelompok manusia dalam mentaati dan mengikuti semua peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak disebuah organisasi dimana mereka berada dengan tujuan menciptakan ketertiban dan pencapaian tujuan secara maksimal.

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (1992:207), faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kesejahteraan karyawan. Dengan adanya kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan pengaruh yang baik pula terhadap perusahaan. Misalkan gaji karyawan yang terbilang mampu mencukupi

dan mensejahterakan karyawannya maka para karyawan tersebut pun akan dengan senang hati melaksanakan dan menuruti apapun kebijakan yang dilakukan perusahaan.

- b) Ancaman. Ancaman dalam hal ini dimaksud yaitu tindakan tegas untuk mendisiplinkan karyawan, jika suatu perusahaan sudah memiliki tindakan/sanksi yang tegas terhadap mereka yang tidak bisa mendisiplinkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya maka para karyawan pun akan mengusakan dirinya untuk tetap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya guna tidak mendapatkan sanksi yang akan merugikan diri mereka sendiri.
- c) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan memiliki tempat yang sangat kuat dalam mendisiplinkan karyawan, hal ini dikarenakan pimpinanlah yang menjadi panutan dan sorotan terhadap karyawannya sehingga sangat berpengaruh besar efek yang dirasakan jika dari seorang pimpinan sudah ikut mendisiplinkan dirinya.
- d) Ketegasan. Ketegasan dalam sanksi yang diberikan terhadap karyawan yang kurang disiplin sangat mempengaruhi keefektifitasan dari jalannya suatu peraturan yang telah berjalan di suatu perusahaan tersebut.
- e) Tujuan dan kemampuan karyawan. Tujuan dari perusahaan dan kemampuan dari karyawan memiliki peran yang sangat besar terhadap faktor kedisiplinan ini, disiplin dibutuhkan agar mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal pula.

### 3. Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Simamora (Barnawi dan Arifin, 2012) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin karyawan, yaitu:

a) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti yaitu untuk menciptakan disiplin kerja yang sehat melalui kepemimpinan yang sehat pula.

b) Tanggung jawab kepegawaian

Tanggung jawab kepegawaian harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

c) Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan perusahaan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.

d) Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.

e) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.

f) Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.

g) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

#### 4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Sugiantara, dkk. (2019), indikator dalam variabel disiplin kerja, yaitu:

1. Ketaatan terhadap tata tertib, adalah tanggapan responden terhadap bagaimana karyawan menyikapi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Indikator variabel diukur dari persepsi dan penilaian responden terhadap ketaatan terhadap tata tertib.
2. Ketepatan waktu kehadiran, adalah tanggapan responden terhadap ketaatan karyawan untuk hadir tepat waktu. Indikator variabel diukur dari persepsi dan penilaian responden terhadap ketepatan waktu kehadiran.
3. Tingkat kehadiran (absensi), adalah tanggapan responden terhadap jumlah kehadiran karyawan pada saat jam kerja atau hari kerja. Indikator variabel diukur dari persepsi dan penilaian responden terhadap tingkat kehadiran (absensi).
4. Tanggung jawab yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggapan responden terhadap bagaimana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu tepat pada waktunya. Indikator variabel diukur dari

persepsi dan penilaian responden terhadap tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.

5. Kepatuhan terhadap perintah adalah tanggapan responden terhadap sikap karyawan yang mematuhi perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan. Indikator variabel diukur dari persepsi dan penilaian responden terhadap kepatuhan terhadap perintah.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Mangkunegara (2011), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004), menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Jadi berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan pengertian kinerja bahwa kinerja karyawan yaitu hasil dari tanggung jawab/pekerjaan yang mereka lakukan baik berupa hasil kuantitas maupun kualitas yang

diberikan untuk perusahaan baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

## **2. Indikator Kinerja**

Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014), pada umumnya terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

- a) Efektif dalam bekerja. Menciptakan cara kerja yang lebih baik dari yang sebelumnya dapat menjadikan perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.
- b) Efisien. Efisien dalam perusahaan salah satunya dengan cara perusahaan mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat.
- c) Kualitas. Kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan dilihat dari pencapaian target kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.
- d) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang dihasilkan dalam bekerja yaitu tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e) Produktivitas. Produktivitas yang baik dapat tercipta bila perusahaan memberikan rasa nyaman, rasa aman dan jenjang karir yang menjanjikan terhadap karyawan yang bersangkutan.
- f) Keselamatan. Keselamatan karyawan dalam bekerja serta rasa nyaman yang diciptakan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Di dalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik dijelaskan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) Meningkatkan pemahaman antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b) Mencatat dan mengakui (memberikan *reward*) hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya sehingga mampu meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **4. Penilaian Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci/faktor utama guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan untuk mengontrol dan mengawasi jalannya pekerjaan dan memberikan gambaran untuk perusahaan apakah pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal atau tidak.

Notoatmodjo dan Soekidjo menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran/penilaian tersebut benar-benar mampu mengukur kinerja karyawan. ada dua yang perlu diperhatikan agar penilaian kinerja karyawan berjalan baik yaitu:

- a) Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- b) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian sebelumnya yang peneliti gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian dari Arifiyah dan Sunaryo (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independen*) yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan kerja (X3). Dan variabel terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan di kabupaten Malang. Jumlah populasi karyawan yang ada di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebanyak 60 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Di Kabupaten Malang. Metode penelitian data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu dengan menggunakan kuesioner

khususnya kuesioner tertutup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

Persamaan:

Penelitian dari Arifiyah, Sunaryo dengan penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yakni pelatihan kerja, disiplin kerja, pengawasan kerja dan menggunakan variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Perbedaan:

Terdapat perbedaan pada penelitian dari Arifiyah, Sunaryo dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian. Pada penelitian dari Arifiyah, Sunaryo dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Selain itu dilihat dari banyaknya responden, pada penelitian Arifiyah, Sunaryo responden berjumlah 60 orang sedangkan pada penelitian ini responden berjumlah 44 orang, perbedaan lainnya yaitu waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Arifiyah, Sunaryo dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

2. Penelitian dari Sugiarti, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Radya Aktuaria Jakarta. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independen*) yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X), dan variabel

terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah pada 36 orang karyawan pada perusahaan PT. Padma Radya Aktuaria Jakarta. Jumlah populasi karyawan yang ada di PT. Padma Radya Aktuaria Jakarta sebanyak 36 karyawan. Dalam penelitian teknik pengumpulan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi product moment, uji t, dan regresi linear sederhana dengan perhitungan menggunakan program SPSS 21 Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Padma Radya Aktuaria Jakarta.

Persamaan:

Penelitian dari Sugiarti, dkk dengan penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yakni pelatihan kerja dan menggunakan variabel terikat yakni kinerja karyawan. Selain itu memiliki kesamaan pada metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner skala likert.

Perbedaan:

Terdapat perbedaan pada penelitian dari Sugiarti, dkk dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian. Pada penelitian dari Sugiarti, dkk dilaksanakan di PT. Padma Radya Aktuaria, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Selain itu dilihat dari banyaknya responden, pada penelitian Sugiarti, dkk responden berjumlah 36 orang sedangkan pada penelitian ini responden berjumlah 44 orang, perbedaan lainnya yaitu

waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti, dkk dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

3. Penelitian dari Mahardika (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Pelatihan Kerja (X3). Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu 134 orang yang telah bekerja di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak.

Persamaan:

Penelitian dari Mahardika memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan kerja. Selain itu juga memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Metode analisis data yang digunakan pun juga sama yaitu menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Perbedaan:

Penelitian dari Mahardika dan penelitian ini yaitu tempat penelitiannya, pada penelitian Mahardika penelitian dilaksanakan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada PT.

Wangun Jaya Gianyar. Selain itu terdapat perbedaan pada banyaknya populasi dan sampel, pada penelitian Mahardika sampel berjumlah sebanyak 134 responden sedangkan penelitian ini hanya memiliki jumlah responden sebanyak 44. Dilihat dari tahun penelitiannya pun juga berbeda, tahun penelitian Mahardika dilaksanakan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

4. Penelitian dari Husna dkk (2019) yang Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independen*) yang terdiri dari Tingkat satuan Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2). Variabel terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini ada 182 karyawan tetap yang bekerja di Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan Tingkat Satuan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.

Persamaan:

Penelitian dari Husna dkk dengan penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yakni pelatihan kerja dan menggunakan variabel terikat yakni kinerja karyawan, selain itu teknik

analisis data yang digunakan juga memiliki persamaan yaitu menggunakan analisis linear berganda.

Perbedaan:

Terdapat perbedaan pada penelitian dari Husna dkk dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian. Pada penelitian dari Husna dkk dilaksanakan di PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Perbedaan lainnya yaitu waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Husna dkk dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

5. Penelitian dari Harianto dan Saputra (2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu 102 responden yang telah bekerja di perusahaan PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan metode eksplanatori digunakan sebagai desain penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam.

Persamaan:

Penelitian dari Harianto dan Saputra memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja. Selain itu juga memiliki persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan pun juga sama yaitu menggunakan metode penyebaran kuesioner.

Perbedaan:

Perbedaan dari penelitian Haryanto dan Saputra dan penelitian ini yaitu tempat penelitiannya, pada penelitian Haryanto dan Saputra penelitian dilaksanakan di PT. Centric Powerindo Di Kota Batam, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wangun Jaya Gianyar. Selain itu terdapat perbedaan pada banyaknya populasi dan sampel, pada penelitian Haryanto, Saputra sampel berjumlah sebanyak 102 responden sedangkan penelitian ini hanya memiliki jumlah responden sebanyak 44. Dilihat dari tahun penelitiannya pun juga berbeda, tahun penelitian Harianto dan Saputra dilaksanakan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.

6. Penelitian dari Martiniasih (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. Penelitian ini memiliki variabel bebas (*Independen*) yaitu Kompensasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Pengawasan (X3). Memiliki variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas

pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang karyawan yang ditentukan dengan metode Slovin dari 350 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar.

Persamaan:

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian dari Martiniasih yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas (*Independen*) yaitu pengawasan kerja. Selain itu juga memiliki variabel terikat (*Dependen*) yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu teknik analisis data juga memiliki persamaan yaitu menggunakan teknik analisis linier berganda.

Perbedaan:

Perbedaan dari penelitian milik Martiniasih dengan penelitian ini yaitu tempat/lokasi dilaksanakannya penelitian dimana penelitian dari Martiniasih berlokasi di Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Wangun Jaya Gianyar. Dilihat dari tahun penelitian juga terdapat perbedaan, pada penelitian Martiniasih dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

7. Penelitian dari Ichtiarini (2019) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Penelitian ini memiliki variabel bebas (*Independen*) yaitu Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan memiliki variabel

terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun, sampel yang diambil sebanyak 42 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis linieritas, uji asumsi klasik, uji deskripsi, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.

Persamaan:

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian dari Ichtiarini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (*Independen*) yaitu pengawasan kerja dan disiplin kerja. Selain itu juga memiliki variabel terikat (*Dependen*) yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Terdapat kesamaan pada metode penelitian yaitu kuesioner dan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

Perbedaan:

Perbedaan dari penelitian milik Ichtiarini dengan penelitian ini yaitu tempat/lokasi dilaksanakannya penelitian dimana penelitian dari Ichtiarini berlokasi di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Wangun Jaya Gianyar. Dilihat dari tahun penelitian juga terdapat perbedaan, pada penelitian Ichtiarini

dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

8. Penelitian dari Suhariyanto dan Putro (2018) yang berjudul Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga putra. Penelitian ini memiliki variabel bebas (*Independen*) yaitu Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2). Memiliki variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 40 orang karyawan pada CV. Tiga putra. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 40 responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada CV. Tiga putra

Persamaan:

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian dari Suhariyanto dan Putro yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas (*Independen*) yaitu Pengawasan dan disiplin kerja. Selain itu juga memiliki variabel terikat (*Dependen*) yang sama yaitu Kinerja Karyawan.

Perbedaan :

Perbedaan dari penelitian milik Suhariyanto dan Putro dengan penelitian ini yaitu tempat/lokasi dilaksanakannya penelitian dimana penelitian dari Sari berlokasi di CV. Tiga Putra sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Wangun Jaya Gianyar. Dilihat dari tahun penelitian juga terdapat

perbedaan, pada penelitian Suhariyanto dan Putro dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

9. Penelitian dari Shella, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia Medan. Penelitian ini memiliki variabel bebas (*Independen*) yaitu pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2). Memiliki variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi berjumlah 128 karyawan dan sampel dalam penelitian berjumlah 98 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Persamaan:

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian dari Shella, dkk yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (*Independen*) yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja. Selain itu juga memiliki variabel terikat (*Dependen*) yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Terdapat kesamaan dalam teknik analisis data yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Perbedaan:

Perbedaan dari penelitian milik Shella, dkk dengan penelitian ini yaitu tempat/lokasi dilaksanakannya penelitian dimana penelitian dari Shella, dkk berlokasi di PT. Growth Asia Medan sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Wangun Jaya Gianyar. Dilihat dari tahun penelitian

juga terdapat perbedaan, pada penelitian Shella, dkk dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

10. Penelitian dari Kristanti dan Lestari (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di UD. Pratama Karya Kota Kediri. Variabel bebas (*Independen*) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Variabel Terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang sekaligus merupakan populasi penelitian. Dasar penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode kuesioner Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan UD. Pratama Karya.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Widijanto memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yakni Pelatihan Kerja. Selain itu pula terdapat persamaan pada salah satu metode pengumpulan data yakni dengan menyebar angket/kuesioner.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Widijanto terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian Widijanto dilakukan Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*). Selain itu, perbedaan juga bisa

dilihat pada jumlah populasi dan sampel, pada penelitian Widijanto populasi dan sampelnya yakni seluruh karyawan divisi pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya yang berjumlah 34 orang, sedangkan pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*) yang berjumlah 44 orang. Dilihat dari tahun penelitian juga terdapat perbedaan, pada penelitian Widijanto dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

11. Penelitian dari Susanto (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Variabel bebas (*Independen*) dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin kerja (X3). Variabel Terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket dengan alat ukur 5 point skala likert. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rembaka.

Persamaan:

Penelitian ini dengan penelitian Susanto memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yakni Disiplin Kerja. Selain itu pula terdapat persamaan pada salah satu metode pengumpulan data yakni dengan menyebar angket/kuesioner.

Perbedaan:

Penelitian ini dengan penelitian Susanto terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, penelitian Susanto dilakukan Di PT. Rembaka sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*). Selain itu, perbedaan juga bisa dilihat pada jumlah populasi dan sampel, pada penelitian Susanto populasi dan sampelnya yakni karyawan PT. Rembaka yang berjumlah 60 orang, sedangkan pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Wangun Jaya (*Civil Engineering & General Contractor*) yang berjumlah 44 orang. Dilihat dari tahun penelitian juga terdapat perbedaan, pada penelitian Susanto dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

12. Penelitian dari Neli Zulfa (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Penelitian ini memiliki variabel bebas (*Independen*) yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan kompensasi (X4). Memiliki variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah seluruh responden yang berpartisipasi adalah sebesar 42 karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

Persamaan:

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian dari Neli Zulfa yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas (*Independen*) yaitu Disiplin kerja. Selain itu juga memiliki variabel terikat (*Dependen*) yang sama yaitu Kinerja Karyawan. terdapat kesamaan teknik yaitu menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan:

Perbedaan dari penelitian milik Neli Zulfa dengan penelitian ini yaitu tempat/lokasi dilaksanakannya penelitian dimana penelitian dari Neli Zulfa berlokasi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Wangun Jaya Gianyar. Dilihat dari tahun penelitian juga terdapat perbedaan, pada penelitian Neli Zulfa dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.