

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Menurut (Kasmir:2022:06) Secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses penegelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dsn peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

5.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2022:7-10) Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa Sumber Daya Manusia yang dimiliki terdiri dari beragam latar belakang yang berbeda. Mulai dari latar belakang suku, bangsa, agama, prndidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing karyawan, sekalipun banyak perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki latar belakang yang hampir sama. Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang

hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan terhadap karyawan seperti :

1. Memengaruhi
2. Memotivasi
3. Loyal
4. Komitmen
5. Kepuasan kerja
6. Kinerja
7. Kesejahteraan

Oleh karena itu, pimpinan dalam mengelola Sumber Daya Manusia harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan diatas, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

5.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:2) Berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu :

a. Perencanaan (*planning*)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Perorganisasian (*organizing*)

Penentuan sumberdaya-sumberdaya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.

c. Penyusunan (*staffing*)

Adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. Pengarahan (*leading*)

Fungsi pengarahannya adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan perusahaan dan harus dilakukan.

e. Pengendalian (*controlling*)

Pengawasan dan penerapan cara untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Saraswati (dikutip di Lestari & Suryalena : 2018) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “Menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara perencanaan dan pengawasan. seperti terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses pengawasan adalah perencanaan, penetapan, tujuan, standar dan sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Siagian (dikutip di Susilo

& Desitawati: 2020) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan kinerja seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. dan pengawasan itu terdiri dari kontrol masukan, kontrol perilaku dan kontrol keluaran. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam mencapai tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan, dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Solihin (dikutip di Agustina :2016) Pengawasan kerja merupakan proses *Monitoring* terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi. Tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pengawasan adalah tersedianya berbagai perangkat bagi manajer untuk mengarahkan dan memotivasi agar dapat bekerja mencapai tujuan organisasi dan menyediakan umpan balik bagi pemimpin.

2.1.2.2 Definisi Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (dikutip di Agustina: 2016) Pengawasan kerja adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua kerja yang sedang dilakukan berjalan dengan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Menurut Moekijat (dikutip di Agustina : 2016) Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang sifatnya mengawasi dan pada

umumnya mempunyai tugas-tugas tertentu meskipun tugas-tugas ini secara kualitatif dan kuantitatif berbeda dari yang satu dengan yang lainnya.

2.1.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (dikutip di Busro, 2018: 159) Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut perlu diketahui untuk penerapan pengawasan itu sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan alat/teknologi canggih, dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi besar.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya ataukah belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

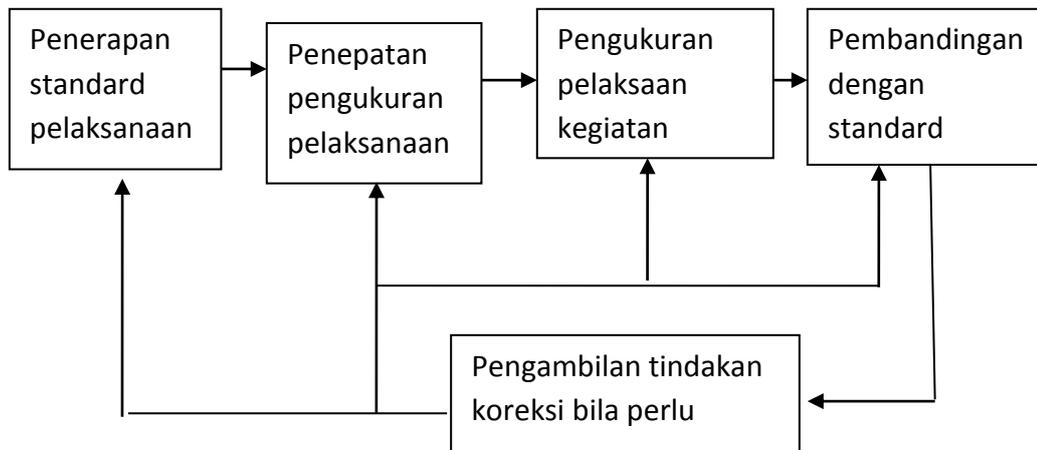
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Menurut Henry (dikutip di Busro, 2018: 146) Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, intruksi yang diberikan, dan prinsip yang telah ditentukan. Menurut definisi diatas, berbagai tujuan melakukan pengawasan yaitu untuk:

1. Melakukan pengendalian secara sistematis
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana
3. Mengukur kinerja karyawan
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan setandar 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 atau hasil yang diharapkan.

2.1.2.5 Tahap-Tahap Dalam Pengawasan

Dalam Pengawasan diperlukan tahapan-tahapan dalam melakukan pengawasan agar pengawasan tersebut dapat berjalan lancar proses pengawasan biasanya terdiri dari paling sedikit lima tahap. Menurut Handoko (dikutip di Busro,2018:156)Secara ringkas, langkah-langkah proses pengawasan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1.1

Tahap-tahap pengawasan

2.1.2.6 Indikator Pengawasan

Menurut Handayani (dikutip di Sitorus, 2020 : 21) ada beberapa indikator yang sangat penting yaitu:

a. Pengamatan

Pengamatan adalah aktifitas yang dilakukan makhluk cerdas, terhadap suatu proses atau object dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

b. Inspeksi Langsung dan rutin

Inspeksi teratur dan langsung merupakan salah satu alat *control* manajemen yang bersifat *klasif* tetapi masih sangat relevan dan secara luas sudah banyak diterapkan dalam upaya menemukan masalah yang dihadapi lapangan termasuk untuk memperkirakan besarnya resiko.

c. Pelaporan lisan dan tertulis

Suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, pemberitahuan ataupun pertanggung jawaban baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang ada diantara mereka.

d. Evaluasi pelaksanaan

Suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan dan menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

e. Diskusi antara manajer dan bawahan

Pertukaran pendapat dan gagasan dalam bentuk lisan untuk mencari sebuah solusi dari sebuah masalah dan mendapat kesepakatan antara atasan dan bawahan.

2.1.2.7 Mekanisme Pengawasan

a. Pengawasan langsung

1) Inspeksi langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.

2) Observasi ditempat (*On-the-spot-observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan

3) Laporan ditempat (*On-the-spot-report*)

Laporan ditempat adalah laporan yang disampaikan bahwa secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

b. Pengawasan tidak langsung

1.) Laporan tertulis

Laporan tertulis merupakan laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan, dilaporkan secara berkala.

2.) Laporan lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bahwa secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-sasaran.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerj/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan Menurut Mill (dikutip di Dasmadi, 2021: 19) *work environment is pleasant conditions as an incentive for employees to produce high performance*. Artinya dari definisi lingkungan kerja adalah kondisi yang menyenangkan sebagai pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Suasana kerja dapat diukur secara kualitatif atau kuantitatif. Ukuran-ukuran kualitatif dari suasana organisasi seperti: melalui keseragaman setandar dan penghargaan, sedangkan suasana kerja yang diukur secara kuantitatif dengan pernyataan yang diciptakan untuk mengukur suasana didalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:52) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri.
2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

2.1.3.3 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/ kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja. Ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 57) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam secepat waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mardika (dikutip di Simarmata:2022) Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap suatu keadaan lingkungan kerja diantaranya yaitu:

a.) Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

b.) Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan ketenangan tentunya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan kinerja.

c.) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan yakni keadaan ventilasi yang harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang pertukaran udaranya kurang dapat menggunakan pengaturan suhu udara atau AC.

d.) Hubungan Kerja

Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit (nyata).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja karyawan apabila dikatakan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan

hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu Kasmir (dikutip di Maryati2021:09). Dengan demikian, kinerja karyawan bisa diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada diri karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya, maka semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin rendah kinerjanya.

Menurut Afandi (2021:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:86) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut memmentuhinya agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2016:71) Penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja artinya untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat mendapat manfaat.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (dikutip di Maryati, 2021:15) Untuk mengukur kinerja karyawan bisa dilihat dari:

- a.) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

b.) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Kuantitas pekerjaan juga berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

c.) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh karyawan maka semakin baik.

d.) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Pengawasan dan Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:147) Dapat dipahami bahwa pengawasan mempunyai manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena pengawasan

ini dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan yang telah ditetapkan sejalan yang telah diambil, sehingga tidak terdapat penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan. Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Sedangkan menurut Alfalza (2016:12) menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan kinerja, sebab dalam pencapaian kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif.

2.1.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Maryati (2021:35) Lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola warna yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik. Begitu juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan karyawan karena terciptanya hubungan social yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antar penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

N O	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Iwan Darmawan (2018)	Judul : Pengaruh Motivasi kerja, Penghasilan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samator Gas Industri, Tbk. Jurnal Manajemen STIE AUB Surakarta, Vol.5 No.1	Hasil penelitian regresi meunjukkan bahwa motivasi kerja, penghasilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Samator Gas Industri, Tbk. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 0,191 atau 19,1% hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, penghasilan kerja da lingkungan kerja sebesar 19,1% selebihnya sebesar 80,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.	1. Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y) 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Teori yang digunakan 2. Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian

2	Gita Dea, Ocky Sundari, Jhonson, (2019)	<p>Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Salatiga.</p> <p>Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis . Vol.5 (2019)</p>	<p>Pengujian Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sig. sebesar 0,279 (sig= 0,279> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan secara parsial menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan.</p>	<p>1. Variabel Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karywan (Y)</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i></p>	<p>1. Lokasi penelitian Populasi dan sampel Waktu penelitian dan objek penelitian.</p>
3.	Ramli, Bunyamin dan Nuthani (2021)	<p>Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. DOS NI ROHA Cabang Makassar.</p> <p>Jurnal: Macakka STIE YPUP Makassar Vol. 2, No. 3 (2021)</p>	<p>Hasil t hitung adalah 5,845>1,0086 dengan nilai signifikansi 0,5 menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel supervisi terhadap variabel disiplin kerja. Hubungan antara supervise dan disiplin kerja dibuktikan dengan (R^2)= 0,416 atau 41,5% dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Dos Ni Roha Cabang Makassar.</p>	<p>1. Variabel Pengawasan (X1)</p> <p>2. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif</p>	<p>1. Variabel Disiplin kerja (Y)</p> <p>2. Teori yang digunakan, Populasi dan sampel, Jenis penelitian,</p>

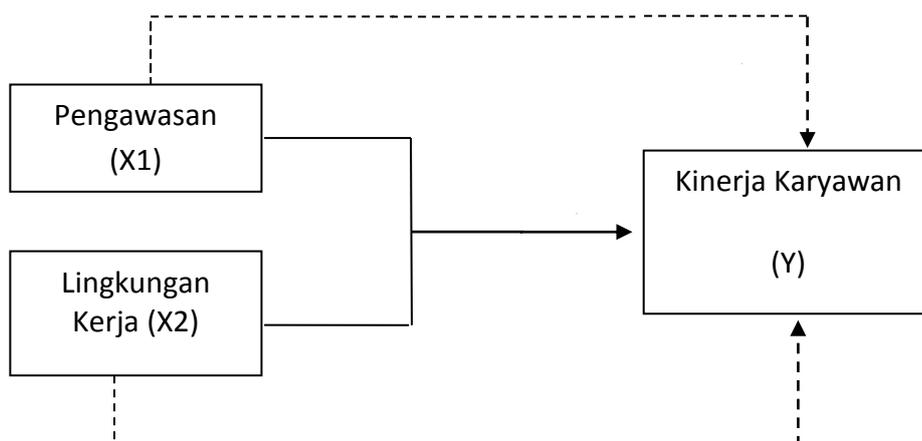
4.	Cing, Yunion dan Selvia (2021)	<p>Judul: Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Star Auto Multilink Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.7 No.2 ISSN 2598-9693 (2021)</p>	<p>Hasil Pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (13,830) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan.</p>	<p>1. Variabel Pengawasan (X3) dan Variabel Kinerja karyawan (Y)</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i></p>	<p>1. Variabel Pelatihan kerja (X1) dan Variabel Motivasi kerja (X2)</p> <p>2. Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta tahun penelitian</p>
----	--------------------------------	--	--	---	--

5.	Ajeng Octariany (2022)	<p>Pengaruh Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panjunan Cabang Cikampek</p> <p>(Skripsi 2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan</p>	<p>Variabel Pengawasan (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y), Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan. secara parsial dan individu, variabel pengawasan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 26% bila dibandingkan dengan lingkungan kerja sebesar 25,6% yang mempunyai pengaruh lebih kecil.</p>	<p>1. Variabel Pengawasan (X1)</p> <p>2. Variabel Lingkungan kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>3. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i></p>	<p>1. Teori yang digunakan, objek penelitian, sampel penelitian</p> <p>2. Lokasi penelitian, waktu penelitian dan tahun penelitian</p>
----	------------------------	--	---	--	--

6.	Dimas Randyka (2022)	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama. (Skripsi 2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja	Variabel Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Metode analisis menggunakan metode kuantitatif sedangkan alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukan nilai $F_{hitung} 34,471 > F_{tabel} 3,34$ yang menunjukan bahwa Budaya kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama.	1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) 2. Alat analisis menggunakan Regresi Linier berganda 3. metode yang digunakan metode Kuantitatif	1. Variabel Budaya Kerja (X1) 2. Variabel Motivasi Kerja (X2) 3. Objek penelitian, populasi dan sampel, waktu penelitian, lokasi penelitian.
----	----------------------	---	---	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Begitu juga dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik sirkulasi udara dan hubungan antarkaryawan yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang akhirnya akan membawa dampak meningkatnya kepuasan karyawan karena terciptanya hubungan sosial yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan mengenai pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan model kerangka pikir yaitu sebagai berikut



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

----- Secara parsial (sendiri-sendiri)

—————> Secara Simultan (serentak)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, masih perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesis (Lestari & Suryalena :2018: 11). Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat hipotesis yaitu ”Diduga ada pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baturaja Gasindo Utama “ atau bias disebut sebagai berikut :

H1 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baturaja Gasindo Utama Baturaja

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baturaja Gasindo Utama

H3: Pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baturaja Gasindo Utama.