

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Definisi Pengawasan

Menurut Herawaty (2016), Pengawasan adalah proses untuk mentukan pekerjaan, menilai dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan perencanaan dan tujuan organisasi yang diukur sesuai dengan yang ditetapkan kriteria, norma dan standar.

Menurut Pasaribu (2011), Pengawasan mencakup upaya untuk memeriksa apakah segala sesuatu telah terjadi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip-prinsip yang ditaati, dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahannya dan kesalahan untuk menghindari kejadian di masa depan. Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terjadwal secara terstruktur, melainkan apabila pimpinan merasa ada kinerja dari pegawai yang kurang optimal. Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi karena pegawai adalah bagian integral dari organisasi. Tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan bisa dilakukan karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluru aktivitas organisasi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala hal tugas dan tanggung jawabnya terutama masalah tugas mereka dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2014) Pengawasan adalah proses mengatur berbagai macam factor-faktor dalam suatu perusahaan, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan dalam rencana

Menurut Kadarman (2012) Pengawasan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikan 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 Handoko (2010) Pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemn teracapi, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan

Tabel 2.1
Definisi X Pengawasan Berdasarkan Penelitian Sebelumnya

Definisi Pengawasan	
Menurut Herawaty (2016)	Pengawasan adalah proses untuk mentukan pekerjaan, menilai dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan perencanaan dan tujuan organisasi yang diukur sesuai dengan yang ditetapkan kriteria, norma dan standar.
Menurut Pasaribu (2011)	Pengawasan mencakup upaya untuk memeriksa apakah segala sesuatu telah terjadi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip-prinsip yang ditaati, dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahannya dan kesalahan untuk menghindari kejadian di masa depan
Menurut Hasibuan (2014)	Pengawasan adalah proses mengatur berbagai macam factor-faktor dalam suatu perusahaan, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan dalam rencana

Menurut Kadarman (2012)	Pengawasan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikan 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 Handoko (2010)	Pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemn teracapi, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan

Sumber : Diolah Penulis (2020)

Berdasarkan definisi diatas menurut para ahli dari jurnal terdahulu penulis berpendapat bahwa pengawasan adalah sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan kerja

Menurut Handoko (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang

berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati, berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tepat.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang, bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan system pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan

Berdasarkan berbagai indikator diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menurut Pasaribu (2011) Pengawasan dapat diukur dari empat indikator yang terdiri dari :

1. Pemantauan, yakni mengecek langsung tentang orang atau bagaimana kejadian tersebut terjadi dan tempat bawahan sedang bertugas
2. Pemeriksaan, yakni pengawasan yang dilakukan melalui observasi, pencatatan, investigasi dan analisis dengan hati-hati dan sistematis dan melalui penilaian atas segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan.
3. Bimbingan dan arahan, segala aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan nasehat pada pelaksanaan tugas.
4. Koreksi, yaitu segala upaya yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Astutik (2016), Disiplin kerja sebagai suatu kondisi tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada aturan

dengan senang hati. Ini akan mendukung pencapaian organisasi, tujuan karyawan dan komunitas

Menurut Lita Wulantika (2017) disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Primanda dan Diastuti Primanda dan Diastuti (2015) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Disiplin kerja adalah kunci sukses dari pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma peraturam yang berlaku di sekitar mereka

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin kerja merupakan 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 social yang berlaku

Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Tabel 2.2

Definisi Y Disiplin Kerja Berdasarkan Penelitian Sebelumnya

Disiplin Kerja	
Menurut Astutik (2016)	Disiplin kerja sebagai suatu kondisi tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada aturan dengan senang hati. Ini akan mendukung pencapaian organisasi, tujuan karyawan dan komunitas
Menurut Primanda dan Djastuti (2015)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Disiplin kerja adalah kunci sukses dari pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya
Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:86)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma peraturam yang berlaku di sekitar mereka
Menurut Sutrisno (2019)	Disiplin kerja merupakan 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 social yang berlaku
Menurut Hasibuan (2012:193)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Sumber : Diolah Penulis (2020)

2.1.3.2 Faktor-faktot yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno,2011) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. 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. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat berkerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimaanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Perananan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan

c. Ada tidaknya aturan yang didapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Dengan adanya Tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap seenaknya.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan berbagai indikator diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menurut Astutik (2016) dapat diukur dari empat indikator yang terdiri dari :

1. Kehadiran, Sangat penting untuk mengukur disiplin kerja karyawan dan biasanya karyawan yang

2. Kepatuhan terhadap Kewajiban dan Aturan Kerja. Karyawan yang mematuhi aturan kerja tidak akan melakukannya.
3. Kepatuhan terhadap Standar Kerja. Ini bisa dilihat dari jumlah karyawannya tanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepadanya
4. Kewaspadaan Tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketepatan dalam bekerja dan selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut Herawaty (2017) Budaya organisasi adalah filosofi dari organisasi yang mengandung keyakinan, norma dan nilai Bersama yang menjadi ciri inti bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi.

Menurut *Robbins and Judge* (2017) Budaya Organisasi budaya yang mengutamakan kekompakan dalam pekerjaannya, menekankan pada pemberian lebih banyak bonus dari pada sanksi, penuh kekuatan dan pengembangan individu melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, manusia, dan kerja tim, agresivitas dan stabilitas.

Menurut Siti Kurnia dan Raeni Dwi Santy (2016) Budaya organisasi adalah sistem makna Bersama yang dapat dilihat atau dirasakan, yang dibagikan oleh anggota organisasi yang menentukan bagaimana mereka bertindak. Budaya organisasi menggambarkan bagaimana anggota organisasi belajar untuk

melakukan sesuatu, kondisi lingkungan internal setiap hari dalam organisasi dan hasil dari proses pembelajaran anggota organisasi secara kumulatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan budaya organisasi adalah nilai dan standar perilaku yang ada di organisasi dan standar perilaku yang ada di organisasi dan sebagai acuan dalam pemecahan masalah yang ada di organisasi untuk menacapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2014) Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kepercayaan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang dianut dan digunakan sebagai pedoman dalam memecahkan masalah yang ada didalam maupun diluar organisasi.

Menurut Syamsuri (2017) Budaya organisasi adalah sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisas sebagai pedoman perilaku anggotanya

Menurut Davis dalam Lako (2014) Budaya organisasi meruapakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersedniri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi

Tabel 2.3

Definisi Z Budaya Organisasi Berdasarkan Penelitian Sebelumnya

Budaya Organisasi	
Herawaty (2017)	Budaya organisasi adalah filosofi dari organisasi yang mengandung keyakinan, norma dan nilai Bersama yang menjadi ciri inti bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi.
Robbins and Judge (2017)	Budaya Organisasi budaya yang mengutamakan kekompakan dalam pekerjaannya, menekankan pada pemberian lebih banyak bonus dari pada sanksi, penuh kekuatan dan pengembangan individu melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, manusia, dan kerja tim, agresivitas dan stabilitas
Menurut Mangkunegara (2014)	Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kepercayaan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang dianut dan digunakan sebagai pedoman dalam memecahkan masalah yang ada didalam maupun diluar organisasi
Menurut Syamsuri (2017)	Budaya organisasi adalah sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisas sebagai pedoman perilaku anggotanya
Menurut Davis (dalam Lako, 2014)	Budaya organisasi meruapakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersedniri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi

Sumber : Diolah Penulis (2020)

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011) fungsi budaya organisasi adalah:

- a. Memberikan rasa identitas

Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai Bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya

- b. Membangkitkan komitmen pada misi organisasi

Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir diluar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan memengaruhi dirinya. Tetapi apabila terdapat *strong culture*, orang akan merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi. Lebih besar dari setiap kepentingan individu, budaya mengingatkan orang tentang apa makna sebenarnya organisasi itu.

c. Memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan pada waktu yang berbeda dan juga apa yang harus dilakukan individu yang berbeda di saat yang sama kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

a. Keteraturan Perilaku Pengamat

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. Norma

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. Nilai Dominan

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut Bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi

d. Filsafat

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan

e. Aturan

Yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi

f. Iklim Organisasi

Merupakan perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan berbagai indikator diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menurut Herawaty (2017) dapat diukur dari empat indikator yang terdiri dari :

1. Risiko Inovatif dan Kalkulasi. Yaitu melihat bagaimana karyawan secara inovatif dan berhitung resiko yang akan terjadi
2. Perhatian Terhadap Detail. Ini bertujuan untuk mengukur cara kerja karyawan seperti menyelesaikan dengan cermat setiap pekerjaan
3. Orientasi Tim. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mampu bekerja dengan baik Bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Stabilitas Kerja. Karyawan mampu bekerja dengan baik secara konsisten sehingga pekerjaan

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Yayu Kusdiana (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kntor Kecamatan Tanjung Medan	Budaya organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan		1. Terdapat variabel budaya organisasi 2. Terdapat variabel pengawasan

		Kabupaten Rokan Hilir	Kabupaten Rokan Hilir		3. terdapat variabel disiplin kerja
2.	Suwandi (2019)	The Influence Of Work Discipline, organizational Culture and Supervision On The Performance Of Tanjung Sari Village Official	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan , sedangkan Budaya Organisasi tidak pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadapn karyawan Kinerja. Selanjutnya dari pengujian secara simultan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel Kerja		1. Terdapat Variabel disiplin kerja 2. Terdapat Variabel budaya organisasi 3. Terdapat Variabel pengawasan
3.	Putu Angga Armawan dan I wayan Suana (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan UPT. BLK Industri dan Pariwisata Bali.	1. Tidak ada variabel pengawasan	1. Terdapat variabel Budaya organisasi 2. Terhadap variabel Disiplin kerja
5.	Eva Dila Fitrianingrum (2015)	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda ULU Kota Samarinda	Terdapat pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.	1. Tidak ada variabel budaya organisasi	1. Terdapat variabel pengawasan 2. Terdapat variabel disiplin kerja

6.	Nurwati (2013)	Pengaruh Pengendalian Manajemen terhadap Budaya Organisasi, Kompensasi, Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi di Koperasi Unit Desa (KUD) di Sulawesi Tenggara)	Pengawasan berpengaruh terhadap budaya organisasi jika ada faktor yang berkontribusi terhadap budaya organisasi	1. tidak ada variabel disiplin kerja	1. Terdapat variabel pengawasan 2. Terdapat variabel budaya organisasi
7.	Rahmat Hidayat dan Dadang Heri Kusumah (2019)	Influence of Organizational Culture, Supervision and of Cicau Village Employees	Organizational culture, supervision and work environment influenced the work discipline of Cicau Village employees	1. Tidak ada variabel pengawasan	1. Terdapat variabel budaya organisasi 2. Terdapat variabel disiplin kerja
8.	Shofa Fauziah (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar	Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi. Pengaruh pengawasan secara langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh tidak langsung.		1. Terdapat variabel pengawasan 2. Terdapat variabel disiplin kerja 3. Terdapat variabel budaya organisasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh langsung pengawasan terhadap disiplin kerja dan pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap disiplin kerja melalui variabel budaya organisasi, kerangka berfikir sebagai berikut :

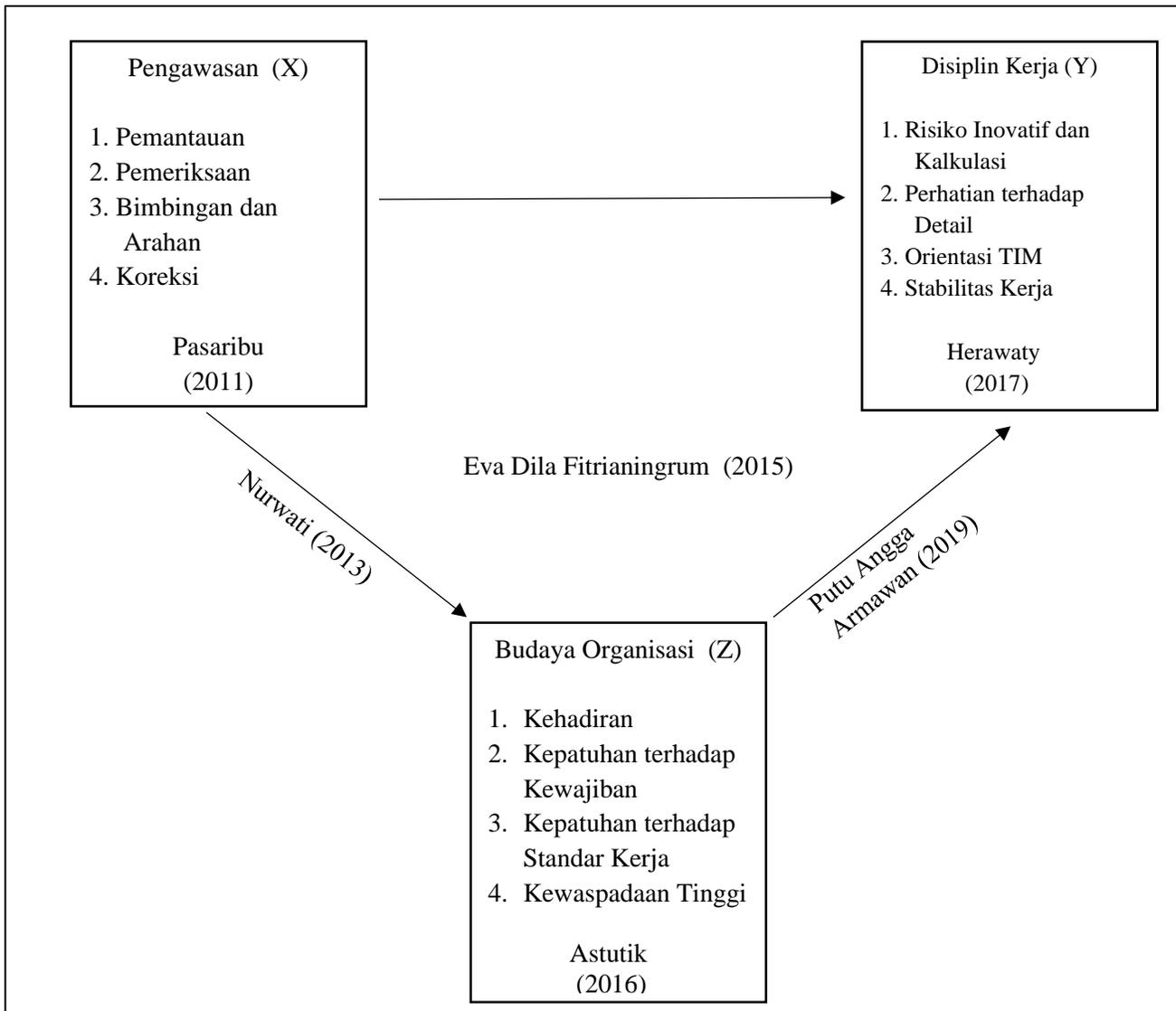
Pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Hal ini didasari karena pengawasan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Maka dari itu setiap pegawai diwajibkan untuk memahami dan menaati norma, nilai-nilai dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan sesuai dengan standar perusahaan agar tidak terjadi kekeliruan dan kesalah pahaman. Pengawas melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan standar perusahaan.

Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi Budaya kerja sebagai perekat sosial dalam mempersatukan para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakatan dan dilakukan oleh para pegawai.

Budaya organisasi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan yang mempunyai arti bahwa budaya organisasi mengandung nilai, kepercayaan dan norma-norma. Jika suatu budaya organisasi itu berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan yang ada maka hal tersebut akan memunculkan kedisiplinan kerja yang lebih baik.

Dengan adanya budaya dan pengawasan yang kuat dapat memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan adanya ketataan atas kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan maka diharapkan bisa mengoptimalkan disiplin kerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi.

Gambar 2.1
Paradigma



2.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2014) pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Batang menunjukkan adanya pengaruh langsung pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan hal tersebut sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari, 2015; Fitrianingrum, Eva Dila (2015) pada kantor kecamatan samarinda ULU Kota Samarinda bahwa pengawasan berpengaruh kuat terhadap disiplin kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Apabila budaya organisasi baik maka disiplin kerja juga akan meningkat mengenai hubungan budaya organisasi yang ditetapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan. Dalam penelitiannya tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai dan implementasi dari visi misi perusahaan yang diterapkan karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja.

Penelitian Iswara dan Sudharma (2013) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan dinas pertanian tanaman pangan dan hortikultura Kota Denpasar.

2.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Variabel Budaya Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurwati : 2013) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap budaya organisasi jika ada faktor yang berkontribusi terhadap budaya organisasi. Budaya Kerja sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (Sutrisno :2010).

Menurut Maryadi (2012) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Artinya budaya organisasi mengandung kristalisasi nilai, kepercayaan, norma-norma, performance dapat menunjukkan suatu pemahaman yang sama diantara anggota organisasi, jika suatu budaya organisasi berjalan sebagaimana mestinya maka akan memunculkan disiplin kerja yang lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tintami, Pradhanawati, Susanto (2012) bahwa peningkatan budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan harus dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

- H1 : Pengawasan secara langsung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.
- H2 : Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.
- H3 : Pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.