

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman modern saat ini persaingan dalam dunia usaha sering terjadi, perusahaan bersaing untuk meningkatkan kualitas masing-masing perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan manajemen sumber daya untuk mencapai tujuannya. Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2012) yaitu mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi perusahaan. Terdapat dua alasan dalam hal ini yaitu pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama perusahaan dalam menjalankan bisnis (Rachmawati 2008:1).

Hal ini terbukti bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga perusahaan lebih mengutamakan pada tenaga kerja yang handal dan ahli dalam mencapai tujuan perusahaan. Apalagi saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri dan bersaing dalam dunia bisnis.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat mengharuskan instansi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mangkuprawira (2009: 218) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan standar dan sasaran kerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Dalam menciptakan suatu produk dan jasa yang bermanfaat diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain itu kinerja karyawan erat hubungannya dengan tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan dalam perusahaan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengawasan dan lingkungan kerja fisik.

Dalam suatu perusahaan apabila mengadakan pengawasan maka dapat diketahui tingkat kerja kinerja karyawan. Menurut Sadili (2010: 299) pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja, sehingga dengan adanya pengawasan diharapkan seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi. Selain itu pengawasan kerja juga berguna dalam mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dengan memberikan dasar yang objektif bagi penetapan target kinerja dan memberikan masukan.

Di dalam suatu perusahaan, pengawasan merupakan salah satu tugas yang dilakukan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para supervisor yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua karyawan. Perusahaan perlu melakukan pengawasan agar perusahaan dapat berkembang. Pengawasan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga kinerjanya pun meningkat.

Pengawasan pada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting karena tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan yang bersangkutan. Dengan dilakukannya pengawasan dapat meminimalkan kemungkinan kesalahan yang dapat terjadi.

Selain pengawasan, lingkungan kerja juga merupakan suatu unsur penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-

kondisi material dan psikologis yang ada dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang layak dan nyaman otomatis akan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2011:2) pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan karena dengan tempat kerja yang layak, fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penyediaan lingkungan kerja yang tepat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal, terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kurang baik, perusahaan sulit mencapai kinerja yang maksimal.

Beberapa peneliti terdahulu pernah melakukan penelitian terkait pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, di antaranya adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2015) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Indofood Sukses Makmur, Tbk. Di Pekanbaru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood Sukses Makmur TBK di Pekanbaru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astini (2015) tentang Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Dan Kinerja Personel Polda Bali, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan, lingkungan kerja, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Pratama (2015) juga melakukan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai.

PT Politama Pakindo adalah sebuah perusahaan yang merupakan pengembangan dari PT Poliplas Indah Sejahtera yang sudah terlebih dahulu berdiri pada tahun 1982. PT Politama Pakindo berdiri pada tahun 1989. PT Politama Pakindo merupakan perusahaan yang memproduksi terpal plastik dan karung semen. PT Politama Pakindo perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia, karena dalam perkembangannya PT Politama Pakindo memiliki beberapa permasalahan dalam kinerja karyawannya.

Berdasarkan informasi melalui wawancara dengan Bp. Hary Utomo selaku HRD PT Politama Pakindo pada tanggal 28 Oktober 2017, bahwa pemimpin pada

perusahaan tersebut kurang mampu memberikan pengarahan dan pengawasan pada karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo. Berdasarkan informasi yang diperoleh, sering didapati karyawan yang mengoperasikan telepon genggam saat jam kerja berlangsung dan adanya karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada saat bekerja. Hal tersebut tentunya dapat membuktikan kurangnya tanggung jawab karyawan pada PT Politama Pakindo yang menyebabkan kinerja pada perusahaan tersebut stagnan atau tidak mengalami kenaikan yang signifikan.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan pada PT Politama Pakindo, lingkungan kerja fisik yang terdapat pada PT Politama Pakindo belum sepenuhnya memiliki fasilitas-fasilitas yang memadahi untuk menunjang kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan tidak adanya peredam suara pada mesin *loom* pada bagian produksi terpal plastik, yang menyebabkan tingkat kebisingan yang dihasilkan dari suara mesin sangat tinggi. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, pada bagian produksi juga tidak terdapat pendingin ruangan. Meskipun ventilasi udara yang terdapat pada bagian produksi cukup, tetapi dengan tidak tersedianya pendingin ruangan menyebabkan suhu udara dalam ruang produksi cukup panas karena disebabkan oleh mesin-mesin yang terdapat pada bagian produksi. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berikut data penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo dari tahun 2013-2017:

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Politama Pakindo**  
**Periode 2013-2017**

Tahun	Skor Penilaian Kinerja (jumlah karyawan)									Jumlah
	A	%	B	%	C	%	D	%	E	
2013	18	16.8	58	54.2	31	29.0	-	-	-	107
2014	13	12.1	54	50.5	39	36.4	1	0.9	-	107
2015	11	10.3	46	43.0	48	44.9	2	1.9	-	107
2016	14	13.1	40	37.4	51	47.7	2	1.9	-	107
2017	12	11.2	43	40.2	52	48.6	-	-	-	107

Sumber : PT Politama Pakindo

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat karyawan PT Politama Pakindo bagian produksi dengan skor “C” mengalami peningkatan setiap tahunnya, dan pada tahun 2014 hingga tahun 2016 ada karyawan yang mendapatkan skor “D”, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo mengalami penurunan setiap tahunnya, yang akhirnya berpengaruh pada hasil produksi PT Politama Pakindo. Penilaian kinerja pada PT Politama Pakindo mencakup hasil kerja, sikap kerja, kerjasama, dan tanggung jawab.

Berikut ini adalah data target produksi dan realisasi produksi yang dapat dicapai PT Politama Pakindo pada tahun 2017:

**Tabel 1. 2**  
**Data Target Produksi PT Politama Pakindo Tahun 2017**

Triwulan	Target produksi(Lembar)	Realisasi	Pencapaian Target (%)	Kenaikan/Penurunan (%)
1	6.220.800	6.296.600	101,22%	-
2	6.220.800	6.029.000	96,92%	-4,3%
3	6.220.800	5.726.300	92,05%	-4,87%
4	6.220.800	5.801.700	93,26%	1,21%

Sumber: PT Politama Pakindo

Berdasarkan data target produksi PT Politama Pakindo selama kurun waktu satu tahun terakhir menunjukkan adanya realisasi pencapaian target produksi yang fluktuatif. Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target produksi PT Politama Pakindo pada setiap triwulannya sama yaitu sebanyak 6.220.800 lembar. Pada Triwulan 2, 3 dan 4, PT Politama Pakindo tidak dapat mencapai target yang ditetapkan. Perusahaan hanya dapat memenuhi target 96,92% pada triwulan kedua, sedangkan pada triwulan ketiga perusahaan mengalami penurunan kembali menjadi 92,05% dan pada triwulan keempat hanya mencapai target 93,26%. Meskipun demikian, pada triwulan pertama PT Politama Pakindo dapat melebihi target produksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Politama Pakindo”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Diharapkan kinerja meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan kinerja didukung dengan adanya beberapa faktor diantaranya faktor pengawasan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Peran pemimpin dalam hal ini adalah memberikan pengawasan dan merealisasikan suatu tujuan serta sebagai penggerak bagi karyawannya. Lingkungan kerja fisik yang nyaman juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

Realitanya pada PT Politama Pakindo terdapat permasalahan bahwa target produksi yang ditetapkan dengan realisasi produksi tidak dapat mencapai target



yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan PT Politama Pakindo dalam menjalankan pekerjaan karena kurangnya pengawasan dan pendampingan dari atasan, hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang mengoperasikan telepon genggam saat jam kerja. Selain itu, permasalahan lainnya adalah kurangnya fasilitas yang dapat mendukung dalam kegiatan produksi. Hal ini dapat dilihat dari data produksi pada tabel 1.2. Kinerja karyawan PT Politama Pakindo mengalami penurunan di tahun-tahun tertentu. Hal ini juga dapat dilihat dari tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja yang diperoleh karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo. Ditambah dengan permasalahan-permasalahan lain yang dihadapi seperti tingkat pendidikan karyawan yang rata-rata masih rendah serta lingkungan fisik perusahaan yang kurang nyaman.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo?
3. Apakah pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo
3. Mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Politama Pakindo.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

a. Kegunaan Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran teoritis terhadap ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengawasan dan lingkungan kerja fisik, guna dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi PT Politama Pakindo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan agar terbina dengan baik.

2) Bagi mahasiswa

Memperoleh pengetahuan mengenai pengawasandan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan mencoba membuktikan kebenaran akan teori yang dikemukakan oleh para ahli.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan referensi dan informasi serta sebagai bahan kajian, pertimbangan dan penilaian untuk penelitian berikutnya khususnya di bidang kinerja karyawan.

## **1.5 Kerangka Teori**

Teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Secara umum teori memiliki tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Landasan teori ini perlu ditegaskan agar penelitian ini mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba – coba (*trial and error*). Adanya landasan teoritis ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data (Sugiono, 2010 : 31).

### **1.5.1 Pengawasan**

#### **1.5.1.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Ranupandojo, 1990 : 109).

Menurut Siagian dalam Silalahi (1992 :175) mengemukakan bahwa pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menjaga agar kegiatan organisasi terarah sesuai dengan tujuan yang direncanakan dan meminimalkan adanya penyimpangan-penyimpangan yang dapat terjadi.

### **1.5.1.2 Tujuan Pengawasan**

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakannya. Menurut Ranupandojo (1990: 109) tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Sedangkan Soekarno dalam Gouzali Saydam (1993: 197) mengemukakan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana.
- 2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi.
- 3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien.
- 4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan.
- 5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

### **1.5.1.3 Prinsip-prinsip Pengawasan**

Agar fungsi pengawasan dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan perusahaan yang melakukan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan. George R. Terry (dalam Winardi, 1986: 396) mengemukakan bahwa prinsip pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana.

### **1.5.1.4 Bentuk-bentuk Pengawasan**

Bentuk-bentuk atau tipe pengawasan menurut Mansoer (1989: 158-159) sebagai berikut :

1) Pengawasan Pra Kerja

Bentuk pengawasan pra kerja ini sifatnya mempersiapkan antisipasi permasalahan yang akan datang. Sifatnya mengarahkan keadaan yang akan terjadi di masa datang, sebagai peringatan untuk tidak dilanggar. Pengawasan bentuk ini memberikan patokan kerja dan tidak memandori kerja.

2) Pengawasan semasa kerja

Pengawasan yang dilakukan pada saat tugas diselenggarakan, memungkinkan manajer melakukan perbaikan di tempat pada waktu penyimpangan diketahui. Perbaikan secara langsung sebelum penyimpangan terlalu jauh terjadi, yang mungkin akan sangat sukar meluruskannya, lebih menguntungkan pengawasan ini ialah supervisi. Supervisi langsung memungkinkan manajer melakukan tindakan koreksi langsung pula.

3) Pengawasan Pasca Kerja

Pengawasan dilakukan sesudah kegiatan atau pekerjaan berlangsung dan sudah berselang waktu yang lama. Kelemahannya ialah penyimpangan baru diketahui setelah pekerjaan seluruhnya selesai, sehingga tidak mungkin diperbaiki lagi.

#### **1.5.1.5 Cara Pengawasan**

Agar pengawasan yang dilakukan seorang atasan efektif, maka haruslah terkumpul fakta-fakta di tangan pemimpin yang bersangkutan. Guna maksud pengawasan seperti ini, ada beberapa cara untuk mengumpulkan fakta-fakta menurut Manullang (2004: 178-180) yaitu:

##### 1) Pengawasan Melalui Peninjauan Pribadi

Peninjauan pribadi (*personal inspection, personal observation*) adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi. Sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan. Cara pengawasan ini mengandung segi kelemahan, bila timbul syak wasangka dari bawahan. Cara seperti ini memberi kesan kepada bawahan bahwa mereka diamat-amati secara keras dan kuat sekali. Sebagai alasan karena dengan cara ini kontak langsung antara atasan dengan bawahan dapat dipererat.

##### 2) Pengawasan Melalui Laporan Lisan

Dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Wawancara yang diberikan ditujukan kepada orang-orang atau segolongan orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui, terutama tentang hasil sesungguhnya (*actual result*) yang dicapai oleh bawahannya. Dengan cara ini kedua belah pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil

pekerjaannya dan atasan dapat menanyakannya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukan.

3) Pengawasan Melalui Laporan Tertulis

Laporan tertulis (*written report*) merupakan suatu pertanggung jawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Dengan laporan tertulis yang diberikan oleh bawahan, maka atasan dapat membaca apakah bawahan-bawahan tersebut melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penggunaan hak-hak atau kekuasaan yang didelegasikan kepadanya.

4) Pengawasan Melalui Laporan Kepada Hal-hal yang Bersifat Khusus

Pengawasan yang berdasarkan kekecualian atau *control by exception* adalah suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

#### **1.5.1.6 Standar Pengawasan**

Sebelum kegiatan pengawasan itu dilakukan perlu ditentukan standar atau ukuran pengawasan. Manullang (2004: 186-187) menggolongkan jenis-jenis standar pengawasan ke dalam tiga golongan besar, yaitu:

- 1) Standar dalam bentuk fisik (*physical standard*), adalah semua standar yang dipergunakan untuk menilai atau mengukur hasil pekerjaan bawahan dan bersifat nyata tidak dalam bentuk uang. Meliputi:
  - a. Kuantitas hasil produksi

- b. Kualitas hasil produksi
  - c. waktu
- 2) Standar dalam bentuk uang, adalah semua standar yang dipergunakan untuk menilai atau mengukur hasil pekerjaan bawahan dalam bentuk jumlah uang. Meliputi:
- a. Standar biaya
  - b. Standar penghasilan
  - c. Standar investasi
- 3) Standar *Intangible*, adalah standar yang biasa digunakan untuk mengukur atau menilai kegiatan bawahan diukur baik dengan bentuk fisik maupun dalam bentuk uang. Misalnya untuk mengukur kegiatan bagian atau kepala bagian hubungan kemasyarakatan atau mengukur sikap pegawai terhadap perusahaan.

#### **1.5.1.7 Proses Dasar Pengawasan**

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan di dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Proses pengawasan ini terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok). Menurut George R. Terry dalam Winardi (1986: 397) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah-langkah, meliputi:

- 1) Mengukur hasil pekerjaan.
- 2) Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan).
- 3) Mengkoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.



Sedangkan Ranupandojo (1990: 109) menyatakan bahwa proses pengawasan biasanya meliputi empat kegiatan utama, yaitu:

- 1) Menentukan ukuran atau pedoman baku atau standar.
- 2) Mengadakan penilaian terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.
- 3) Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.
- 4) Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Pengawasan menurut Hani Handoko (1995: 363) biasanya terdiri paling sedikit lima tahap, sebagai berikut:

- 1) Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

- 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada

berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu pengamatan (observasi), laporan-laporan baik tertulis maupun lisan. Metoda-metoda otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

- 4) Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.

Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

- 5) Pengambilan tindakan korektif bila perlu.

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Menurut Manullang (2004: 184) untuk mempermudah dalam merealisasi tujuan, pengawasan harus perlu dilalui beberapa fase atau urutan pelaksanaan yang terdiri dari:

- a. Menetapkan alat ukur (*standard*)

Alat penilai atau standar bagi hasil pekerjaan bawahan, pada umumnya terdapat baik pada rencana keseluruhan maupun pada rencana-rencana bagian. Dengan kata lain, dalam rencana itulah pada umumnya terdapat standar bagi pelaksanaan pekerjaan. Agar alat penilai itu diketahui benar oleh bawahan, maka alat penilai itu harus dikemukakan, dijelaskan kepada

bawahan. Dengan demikian atasan dan bawahan bekerja dalam menetapkan apa yang menjadi standar hasil pekerjaan bawahan tersebut.

b. Mengadakan penilaian (*evaluate*)

Dengan menilai dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan. Jadi pimpinan membandingkan hasil pekerjaan bawahannya yang senyatanya dengan standar sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan terjadi tidaknya penyimpangan.

c. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Dengan tindakan perbaikan diartikan, tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tindakan perbaikan itu tidak serta merta dapat menyesuaikan hasil pekerjaan yang senyatanya dengan rencana atau standar. Oleh karena itulah, perlu sekali adanya laporan-laporan berkala sehingga segera sebelum terlambat dapat diketahui terjadinya penyimpangan-penyimpangan, serta dengan tindakan perbaikan yang akan diambil, pelaksanaan pekerjaan seluruhnya dapat diselamatkan sesuai dengan rencana.

#### **1.5.1.8 Karakteristik Pengawasan yang Efektif**

Agar dapat berjalan efektif, pengawasan harus memiliki kriteria-kriteria tertentu. Kriteria penting bagi pengawasan yang baik menurut pendapat Ranupandojo (1990: 114) antara lain:

- 1) Informasi yang akan diukur harus akurat

- 2) Pengawasan harus dilakukan tepat waktu disaat penyimpangan diketahui
- 3) Sistem Pengawasan yang dipergunakan harus mudah dimengerti oleh orang lain
- 4) Pengawasan harus dititik beratkan pada kegiatan-kegiatan strategis
- 5) Harus bersifat ekonomis, artinya biaya pengawasan harus lebih kecil dibandingkan dengan hasilnya
- 6) Pelaksanaan pengawasan sesuai dengan struktur organisasi
- 7) Harus sesuai dengan arus kerja atau sesuai dengan sistem dan prosedur yang dilaksanakan dalam organisasi
- 8) Harus luwes dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada
- 9) Bersifat memerintah dan dapat dikerjakan oleh bawahan
- 10) Sistem pengawasan harus dapat diterima dan dimengerti oleh semua anggota organisasi.

## **1.5.2 Lingkungan Kerja Fisik**

### **1.5.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan,

setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **1.5.2.2 Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja dalam hal ini adalah lingkungan kerja fisik dimana para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja perusahaan memiliki beberapa unsur yang menjadi hal-hal penting dalam nilai ukur suatu lingkungan kerja, antara lain:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak terlalu silau. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lebih lambat,

banyak yang mengalami kesalahan dalam bekerja, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Penerangan yang cukup baik akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya,. Dengan penerangan yang baik dapat membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan nyaman. Sehingga karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam, Antara lain:

a. Cahaya langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat jelas. Cahaya ini dapat membuat mata karyawan cepat lelah dan sangat menyilaukan. Kecuali cahaya berada dekat satu sama lain, area kerja tidak akan mendapat cahaya yang sama.

b. Cahaya setengah langsung

Cahaya ini memancarkan dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas/plastic berwarna putih. Cahaya ini akan tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan benda dan memantul sehingga masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

c. Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini disebabkan oleh cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar memantul melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah langsung karena bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan cahaya setengah langsung.

d. Cahaya tidak langsung

Cahaya ini sumbernya memancarkan kearah langit-langit ruangan, yang kemudian baru dipantulkan kembali kearah karyawan. Hal ini memberikan cahaya yang lebih halus dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja karena langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah halus, tidak mudah menyebabkan mata karyawan lelah karena cahaya yang dipantulkan menyebar ke seluruh penjuru ruangan kerja. System penerangan ini merupakan system penerangan yang terbaik daripada sitem penerangan yang lain.

Keuntungan penerangan yang baik adalah:

- a. Perpindahan pegawai berkurang
- b. Semangat kerja menjadi lebih tinggi
- c. Prestise lebih besar
- d. Hasil pekerjaan menjadi lebih baik
- e. Minimnya tingkat kesalahan
- f. Keletihan berkurang



Keuntungan tersebut dapat terwujud bila penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang secara relative tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayangan-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat 2002:140).

## 2. Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi dimana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis (Moekijat 2002:142).

Warna dapat mempengaruhi penerangan pabrik, warna juga dapat mempengaruhi perasaan para karyawan didalam suatu ruangan. Warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat juga menimbulkan suasana senang maupun tidak senang. Pemilihan warna yang tepat untuk ruangan dan alat-alat kantor dapat memberikan pengaruh kesan senang, ketenangan dalam bekerja, dan juga meminimalkan stress.

Keuntungan penggunaan warna yang tepat Antara lain:

- a. Memungkinkan ruangan menjadi tampak menyenangkan dan nyaman untuk bekerja.
- b. Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Moekijat 2002:143).

### 3. Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari karyawan (Nitisemito 1996:193).

Suhu yang sedang harus dipertahankan di tempat orang yang bekerja (kecuali untuk jangka waktu singkat), yaitu minimum 16°C (60, 80 F) setelah jam pertama. Thermometer harus disediakan pada setiap lantai agar pegawai dapat mengecek suhu. (Budiyanto 1991:441).

Keuntungan sirkulasi udara yang baik adalah:

- a. Kinerja yang lebih tinggi.
- b. Mutu pekerjaan yang lebih tinggi.
- c. Kesenangan dan kesehatan pegawai akan bertambah.
- d. Kesan yang menyenangkan bagi para tamu (Moekijat 2002:145).

### 4. Suara

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu (Budiyanto 1991:412).

Sebagian besar dari pekerjaan produksi dibantu oleh mesin yang pastinya menghasilkan suara yang tidak kecil, oleh karena itu suara mesin sangat

mempengaruhi aktivitas karyawan. Suara yang gaduh dan mesin menyebabkan kesulitan memusatkan pikiran dalam menggunakan menyampaikan informasi dan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seseorang mungkin tidak akan menyadari pengaruh kegaduhan suara, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh.

Pengaruh suara yang gaduh antara lain:

- a. Gangguan mental dan syaraf pegawai.
- b. Kesulitan dalam konsentrasi.
- c. Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang (Moekijat 2002:146).

Banyak sumber suara yang terdapat dalam ruang produksi antara lain percakapan, gesekan benda, dan mesin-mesin yang mengeluarkan suara.

Kebisingan dapat dikurangi dengan pengaturan maupun pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, penggunaan sistem akustik dan pemakaian alat pelindung telinga.

## 5. Keamanan

Keamanan kerja merupakan unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat material diantaranya adalah seperti baju kerja, helm, sepatu, kaca mata, sarung tangan, penutup telinga, dan lain-lain. Sedangkan unsur-unsur keamanan bersifat nonmaterial adalah seperti

buku petunjuk penggunaan alat kerja, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan, petugas keamanan, dan lain-lain.

### **1.5.3 Kinerja**

#### **1.5.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu

hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

### **1.5.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Tujuan dari dari kinerja menurut Mangkunegara (2014:10-11) antara lain:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui 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 dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut Mangkunegara (2012:35) sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

### **1.5.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2002).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi.

Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003), penilaian dengan berdasarkan judgement based performance appraisal. Dalam penilaian ini ada beberapa dimensi yang harus diikuti:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas

5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. Inisiatif
8. Kualitas personal

#### **1.5.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.



#### **1.5.4 Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan agar dapat tercapai sesuai dengan tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Admosudirdjo dalam Feryanto dan Triana (2015:63) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan dapat dikatakan efektif, apabila pimpinan selalu melakukan pengawasan secara rutin disertai dengan ketegasan dalam pengawasan sehingga setiap pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang telah diberikan, dan tidak menimbulkan tindakan penyimpangan, penyelewengan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Dengan menerapkan pengawasan secara efektif maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan

#### **1.5.5 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Secara fisik lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi terutama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman, nyaman, dan tenang serta tempat kerja yang sehat dan bersih. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik bagi pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga pegawai bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan.

#### **1.5.6 Hubungan Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Siagian dalam Silalahi (1992 :175) mengemukakan bahwa pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan pemimpin. Pemimpin harus memperhatikan perilaku mereka karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penyebab keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan tetapi bisa saja menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan pengaruhnya ada yang bersifat positif tetapi ada pula yang bersifat negatif. Oleh sebab itu kondisi tempat bekerja sering

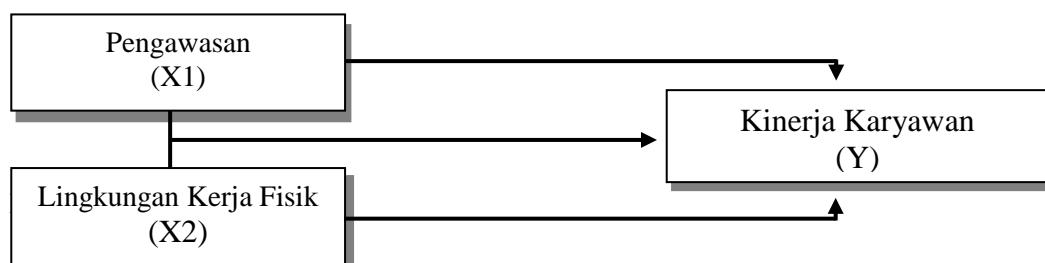
dianggap sebagai indikator dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan agar lebih baik.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dilakukannya pengawasan dan lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan teori diatas terhadap hubungan yang bersifat pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.6 Hipotesis

Hipotesis sering diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui penelitian dan data yang terkumpul. Hipotesis merupakan suatu proporsi atau dalil, kondisi, prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar bisa ditarik suatu konsekuensi yang logis. Dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dalam mempergunakan fakta-fakta (data) yang ada (Effendi, 1992:132).

Jika digambarkan maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut:



**Gambar 1. 1**  
**Model Hipotesis**

Sesuai dengan model tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Ada pengaruh positif signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan antara pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## **1.7 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

### **1.7.1 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Effendi, 1992:120). Melalui konsep ini, peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Jadi pengertian konsep merupakan tahap pemberian penjelasan mengenai pembatasan pemikiran dari hal-hal yang diamati.

Adapun definisi konsep dari masing-masing variabel dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

#### **1. Pengawasan**

Menurut Siagian dalam Silalahi (1992: 175) mengemukakan bahwa pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### **2. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 3. Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:2) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

#### **1.7.2 Definisi Operasional**

Setelah melakukan definisi konseptual masing-masing variabel, maka selanjutnya konsep-konsep tersebut diterjemahkan menjadi satuan yang lebih operasional agar dapat diterapkan dalam penelitian ini. Penjabaran definisi operasional dilakukan dengan mengemukakan indikator-indikator yang terkandung dalam masing-masing variabel, antara lain:

##### 1. Pengawasan

Pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Adapun indikator variabel pengawasan (X1) ini adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi
- b. Metode
- c. Intensitas
- d. Penentuan standard

- e. Penilaian
- f. Pengarahan
- g. Tindakan Disiplin
- h. Tindakan Koreksi

## 2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator dari variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebagai berikut

- a. Kualitas perlengkapan
- b. Kelengkapan peralatan
- c. Pencahayaan ruang kerja
- d. Sirkulasi udara
- e. Keamanan kerja
- f. Keselamatan dan kesehatan kerja

## 3. Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Adapun indikator dari variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu kedatangan
- b. Tingkat absensi
- c. Jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan

- d. Jumlah pencapaian target kerja individu
- e. Tingkat kesalahan dalam bekerja
- f. Penguasaan pekerjaan
- g. Kerjasama

## **1.8 Metode Penelitian**

### **1.8.1 Tipe / Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory research*), yang mana menjelaskan hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, menjelaskan pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

### **1.8.2 Populasi dan Sampel**

#### **1.8.2.1 Populasi**

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti pengaruh dari pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo. Untuk mengukur pengaruh tersebut maka peneliti membutuhkan populasi sebagai pelengkap penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999:72). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 107 karyawan.

### 1.8.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena populasi besar yang tidak memungkinkan meneliti semua populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Sampel diharapkan dapat mewakili populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Maka sampel yang diteliti sebanyak 107 karyawan bagian produksi PT Politama Pakindo.

Dari 107 karyawan PT Politama Pakindo, dibagi menjadi tiga pembagian pekerjaan diantaranya teknisi, *quality control*, dan operator dengan jumlah karyawan masing – masing sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Jumlah karyawan berdasarkan pembagian pekerjaan**

No.	Bagian	Jumlah	%
1	Teknisi	7	6,5
2	<i>Quality Control</i>	5	4,7
3	Operator	95	88,8
<b>Total</b>		107	100,0

Sumber : PT Politama Pakindo

### 1.8.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1.8.3.1 Jenis Data

##### a. Data Kuantitatif

Jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk



angka (Sugiyono,2010 :15). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : jumlah karyawan, data kinerja, dan hasil kuesioner yang akan diolah

b. Data Kualitatif

Menurut Muhadjir (1996 :2, data kualitatif adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara dengan narasumber terkait variabel dalam penelitian, hasil wawancara dengan enam responden terkait variabel di dalam penelitian, dan profil perusahaan PT Politama Pakindo.

### **1.8.3.2 Sumber Data**

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008 : 129). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara terstruktur dengan Bagian Pengembangan SDM dan Bagian Perencanaan Perusahaan PT Politama Pakindo

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2008 : 129). Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka yang berupa buku, referensi, dan dokumen yang berasal dari perusahaan dan beberapa literatur lain dari hasil pengamatan yang berfungsi untuk melengkapi data primer.

#### **1.8.4 Skala Pengukuran**

Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert ini menunjukkan suatu pengukuran bahwa semakin tinggi skor atau nilai berarti mempunyai indikasi yang positif, sedangkan skor atau nilai rendah menunjukkan indikasi yang sebaliknya.

Dalam pengukuran skala ini, digunakan skala 5 tingkat Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2014 :93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban, yang kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif masing-masing jawaban itu diberi skor untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tinggi dan begitu juga sebaliknya. Sehingga diperoleh skor atau nilai 1, 2, 3, 4, dan 5. Interpretasi dari skor atau nilai tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Skor/nilai 5, artinya jawaban responden sangat mendukung pertanyaan
- b. Skor/nilai 4, artinya jawaban responden mendukung pertanyaan
- c. Skor/nilai 3, artinya jawaban responden netral terhadap pertanyaan
- d. Skor/nilai 2, artinya jawaban responden tidak mendukung pertanyaan
- e. Skor/nilai 1, artinya jawaban responden sangat tidak mendukung pertanyaan

#### **1.8.5 Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu ; kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validasi dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait.

b. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sehingga akan diperoleh data yang akurat dengan validitas yang tinggi.

### **1.8.6 Teknik Pengolahan Data**

1. Editing

Editing yaitu kegiatan meneliti kembali data-data yang diperoleh dari lapangan seperti hasil observasi dan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Proses ini memastikan data yang akan diolah tak asal isi, konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Coding

Agar memudahkan pengolahan data yang didapat dari kuesioner, peneliti melakukan coding, yaitu pemberian kode atau symbol tertentu terhadap jawaban dari kuesioner yang dikelompokkan dalam kategori yang sama.

3. Tabulasi

Merupakan usaha penyajian data, yaitu mengelompokkan hasil jawaban dengan menghitung dan menjumlahkannya kedalam table sehingga diperoleh data dalam bentuk ringkas.

#### 4. Pengukuran Skala

Dalam pengukuran skala ini digunakan skala Likert, yaitu skala pengukuran yang dikembangkan oleh R. Likert dengan pengukuran ordinal, dimana setiap item dalam pertanyaan pada interval dengan pengukuran menggunakan rating 1-5. Skor ini bersifat untuk membedakan.

Pedoman pengukuran adalah jika terdapat jawaban dengan bobot terendah diberi skor 1 dan yang tertinggi diberi skor 5, dalam hal ini berlaku aturan sebagai berikut:

1. “a” adalah jawaban yang sangat mendukung dan diberi skor 5
2. “b” adalah jawaban yang mendukung dan diberi skor 4
3. “c” adalah jawaban yang netral dan diberi skor 3
4. “d” adalah jawaban yang tidak mendukung dan diberi skor 2
5. “e” adalah jawaban yang sangat tidak mendukung dan diberi skor 1

Untuk menilai tinggi rendahnya variabel bebas dan variabel terikat digunakan tingkat pengukuran interval. Lebar interval ini (I) dapat diperoleh dengan membagi jarak pengukuran kumulatif (R) dengan jumlah interval yaitu dengan rumus:

$$I = \frac{R}{\text{Jumlah Interval}}$$

dengan I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu komulatif tertinggi-nilai komulatif terendah

Untuk pertanyaan yang menyediakan jawaban “ya” dan “tidak” atau “pernah” dan “tidak pernah” atau sejenisnya maka symbol yang digunakan adalah

“A” dan “B”. Untuk jawaban interaktif dengan jawaban yang terbuka responden diberi kesempatan untuk menentukan jawaban dalam bentuk pertanyaan terbuka.

### 1.8.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis ini diperuntukkan bagi data yang besar dan dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka. Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval dengan jarak interval 1-4, untuk memberipenilaian pada interval yang diteliti.

#### 1.8.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:123). Uji validitas adalah pengujian terhadap item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *korelasi product moment*. (Singarimbun dan Effendi, 2005).

Rumus *product moment*:

$$r \text{ hitung} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

N= Jumlah responden

Y= Jumlah skor item yang diuji validitasnya

X= Skor item soal yang diuji validitasnya

Kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada  $df = n-2$  pada  $\alpha = 0,05$  maka indikator dikatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pada  $df = n-2$  pada  $\alpha = 0,05$  maka indikator dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah cronbact alpha (Arikunto, 1997:169).

Pada penelitian ini digunakan rumus Alpha:

$$R_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Dimana:

$R_{11}$  = Reliabilitas instrument

$K$  = Banyaknya butir instrument

$\sum \delta_b^2$  = Jumlah varian butir

$\delta_t^2$  = Varian total

Kuesioner dikatakan reliabel jika  $\alpha > 0,6$  (Ghozali, 2005:198) dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan computer program SPSS

### 1.8.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Digunakan untuk menyatakan hubungan antara masing-masing variabel secara parsial antara pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan

memperkirakan nilai variabel tidak bebas (Y) berdasarkan nilai variabel bebasnya (X1, dan X2). Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2004:204):

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y= Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

X= Subyek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

a = Konstanta atau nilai Y pada saat X=0

b= Koefisien regresi atau angka arah yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat/dependen yang didasarkan variabel independen.

### 1.8.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu Pengawasan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). adapun model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

a = intercept/Konstanta

$b_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi  $X_2$

$X_1$  = pengawasan

$X_2$  = lingkungan kerja fisik

Y = kinerja

#### 1.8.7.4 Analisis Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini disajikan tabel interpretasi koefisien korelasi:

**Tabel 1. 4**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono,2004

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus Korelasi Product

Moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi yang dicari

N = banyaknya sampel

X = variabel independen

Y = variabel dependen

#### 1.8.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya antara pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel dependen yaitu



kinerja (Y). Untuk menghitung koefisien determinasi itu, dengan menggunakan R.

Jadi koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$ .

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi.

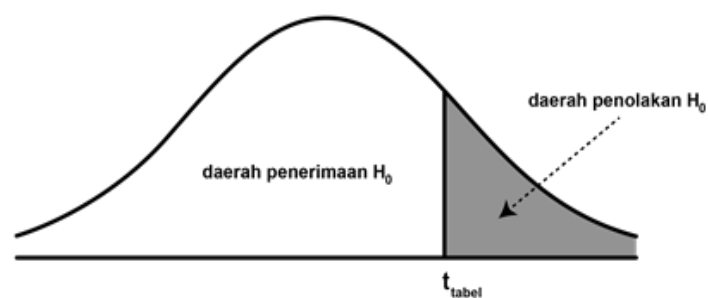
### 1.8.7.6 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperoleh bukan karena kebetulan saja, tetapi benar-benar dipengaruhi oleh parsial maupun secara stimulant. Uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1.8.7.6.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model ( $b_i$ ) sama dengan nol, atau :  $H_0 : b_i = 0$ . Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



**Gambar 1. 2**  
**Kurva Uji t (Uji 1 pihak/one tail test)**

### 1.8.7.6.2 Uji Simulan (Uji F)

Uji F merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas yang berupa pengawasan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Adapun rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k)}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

Kriteria keputusan pengujian:

- Apabila nilai F hitung < F tabel maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen (X) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).
- Apabila nilai F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen (X) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan.