

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1) Pengertian Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2009 : 94), “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Asmiarsih (2006 : 23), “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengansukarela kepada keputusan - keputusan, peraturan - peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku”. Selain itu Sutrisno (2009 : 116) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Kemudian, menurut Wursanto (2010 : 71) mendefenisikan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorang maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan pekerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok pekeja yang tergabung dalam organisasi yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi suatu kesadaran bukan adanya unsur paksaan agar pekerja memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam berkerja sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

2) **Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2006 : 83) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis disiplin yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerja agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*Disiplin Diri*” pada setiap karyawan tanpa terkecuali.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk, menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3. Disiplin Progesif

Disiplin progesif merupakan suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progesif ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Teguran secara lisan kepada penyelia
- b. Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan jabatan
- f. Dipecat

3) Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2009 : 152) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik - baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan yang baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja harus ditegakan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pekerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

4) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan .

Menurut Sutrisno (2009 : 98) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja dalam suatu organisasi adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pekerja akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan kepada organisasi

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pekerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan ditegakkan bila aturan yang dibuat hanyalah berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah - ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seseorang yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka pekerja akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya motivasi pimpinan

Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan cepat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pekerja

Pekerja adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pekerja tidak akan merasa puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerja yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan yang positif adalah saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, mengetahui bila ingin meninggalkan kantor kepada teman sekerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

5) Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan suatu sanksi disiplin kerja bagi para bertenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak multak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2009 : 98) menyatakan sanksi disiplin terdiri atas :

1. Sanksi Disiplin Berat
 - a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya
 - b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pekerja yang bersangkutan
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja yang tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi
2. Sanksi Disiplin Sedang
 - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya
 - b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji biasanya diberikan harian, mingguan, bulanan
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi

3. Sanksi Disiplin Ringan

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pekerja yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang dibuat. Dengan demikian, sanksi disiplin yang diberikan kepada pekerja yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pekerja yang diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhkan sanksi disiplin yang lebih berat dengan berpedoman pada kebijakan yang berlaku.

6) **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2008 : 142) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat.

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakannya atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada di perusahaan masih terlaksanakan dengan baik.

2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam berkerja.
Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan baik.
3. Peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
Prosedur kerja yang ada disetiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.
Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik juga.

Selain itu indikator dari disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2011 : 94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

2. Perilaku dalam pekerjaan

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

Selain itu indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2009 : 194) diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

2. Teladan Pimpinan

3. Balas Jasa

4. Keadilan

5. Waskat

6. Sanksi Hukuman

7. Ketegasan

7) **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2007 : 54) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Harold Koontz (2009 : 189) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2009 : 360 - 361) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk

menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas - tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

8) Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan - kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Handoko (2012 : 57) adalah

- a. Meningkatkan kinerja secara *continue*, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.

- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang karyawan.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Sedangkan tujuan pengawasan akan tercapai apabila hasil - hasil pengawasan mampu memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran optimal dan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan rencana atau tidak.

9) Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah

- a. Pengamatan
- b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis
- c. Metode - metode otomatis
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sample

3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

10) Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan - peraturan yang merupakan pedoman untuk mencapai tujuan. Disiplin ditegakan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi, para bawahan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan

berkewajiban untuk melakukan tindak lanjut pengawasan atau pendisiplinan terhadap bawahan.

Menurut Hasibuan (2009 : 194) salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah waskat (pengawasan melekat). Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

B. Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah peneliti terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah berkaitan dengan masalah teknologi informasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal - jurnal melalui internet seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Keterangan
1.	Rama Tresnadi, Universitas Bandung (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Sima Solution Bandung	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT.Sinar Solution terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 33.64% artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sima Solution Bandung sebesar 33,64% dan sisanya sebesar 66,36% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain diluar gaya kepemimpinan yang diteliti.</p> <p>Berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,937 dan t_{tabel} sebesar 1,679 .</p> <p>Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,937>1,679) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan signifikan.</p>
2.	Anggawana Hasan,Universitas Widyatama (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menggunakan koefisien Rank Sperman, diperoleh nilai r_s sebesar 0,7416 yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan terdapat hubungan yang sangat kuat. Besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 54,99% karena sebesar 45,01% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.</p>

			Perhitungan uji hipotesis dengan tingkat kekeliruan sebesar 5%, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,849 > 1,701$ sehingga berada pada daerah penolakan H_0 yang artinya bila H_0 diterima maka H_1 ditolak, dan begitu sebaliknya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis yaitu “Jika motivasi terhadap karyawan diberikan secara efektif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.
3.	Suharizza Nur Abyad, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda (2013)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara	Dari hasil perbandingan nilai r dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dan variabel kinerja sebesar $0,982 > 0,561$ pada tingkat signifikan 0,01 untuk $n=20$ maka hubungan variabel sangat kuat. Untuk hasil hipotesis uji t didapat variabel pengawasan sebesar 22,058 sementara itu variabel kinerja pegawai 2,552 berarti bahwa $t_{tabel} > t_{hitung}$: $22,058 > 2,552$ dengan $n-20 = 18$ dengan taraf signifikan 0,01 artinya dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat antara variabel pengawasan terhadap kinerja kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

C. Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Keterkaitan antara pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat secara skematis seperti gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2009 : 93) mengutarakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persamaan masalah penelitian. Maka penulis mengajukan hipotesis “ Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan”.