

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat memicu bertambahnya proses bisnis perusahaan, proses bisnis yang semakin bertambah akan berdampak kepada bertambahnya aktivitas sumberdaya manusia yang akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Tanpa adanya sumber daya manusia fungsi manajemen perusahaan yang ada tidak akan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang di inginkan. Seperti yang telah diketahui, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu Hasibuan, 2012:2). Berdasarkan hasil laporan program PBB (UNDP) yang dikutip oleh Media Indonesia, 14 Oktober 2017 bahwa kualitas SDM Indonesia diukur dari tingkat indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2015 berada pada urutan ke- 113 dari 118 negara. nilai IPM Indonesia pada tahun 2015 sebesar 0,689 dan masuk kelompok Negara dengan pembangunan manusia menengah. agar jadi negara dengan pembangunan manusia tinggi, Indonesia butuh nilai IPM minimal 0,700.

Data diatas menunjukkan bahwa kualitas SDM yang memprihatinkan akan berpengaruh pada penurunan kinerja yang mengakibatkan merosotnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan tergantung kepada kemauan dan keterampilan kerjanya. Keterampilan kerja sangat dipengaruhi kemampuan pribadi serta pengalaman dan latihan kerja yang dialami. sedangkan kemauan kerja dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi serta sikap terhadap pekerjaannya yang dibebankan. dengan terciptanya produktivitas yang tinggi maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kepastian bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal, untuk itu produktivitas yang tinggi sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Seperti Menurut Payaman J Simanjutak (1987:38), produktivitas mengandung pengertian filosofiskualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Jadi, Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Menurut Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Jadi, Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu

yang ditetapkan dan waktu yang relatif lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan pengawasan yang dalam hal ini sebagai perwujudan fungsi kontrol dalam manajemen. Pengawasan adalah sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2002:258). Pengawasan yang di berikan pada karyawan agar karyawan selalu bekerja giat dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

Berbagai aspek yang dapat membuat terjadinya pengawasan pada karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti yang disebutkan dalam teori pengawasan M. Manullang (2002:173), mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Maka dari itu, pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengawasan perlu sekali diterapkan untuk menjamin semua pelaksanaan pekerjaan agar tidak keluar dari apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebagai dasar tercapainya sebuah tujuan perusahaan dan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang optimal, karena semakin baik pengawasan terhadap karyawan akan semakin tinggi kinerja produktivitas yang dapat dicapai. Ada korelasi atau keterkaitan antara pengawasan kerja dengan produktivitas kerja seperti yang diungkapkan oleh Sofyan S. Harahap (1996: 314) yaitu, apabila sistem pengawasan kerja dapat berjalan dengan baik akan diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan, diantaranya meningkatkan produktivitas yang akhirnya meningkatkan laba perusahaan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan efektif maka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang di harapkan lebih baik akan tercapai.

Selain pengawasan, hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. lingkungan kerja merupakan alat penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebab kenyamanan didalam lingkungan pekerjaan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja seseorang, yang termasuk dalam lingkungan kerja antara lain kondisi kerja dan keamanan kerja (Wursanto, 2003: 301). Jadi, lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi menyenangkan, dimana lingkungan kerja sangat membantu karyawan dalam mendukung setiap aktivitas

yang di laksanakan. Oleh sebab itu lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ada korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja seperti yang di ungkapkan oleh Sritomo Wingnjosoebroto (2003:83), lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, seperti temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja manusia.

Jika lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan itu baik dengan kata lain aman, tenang dan nyaman maka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan akan tercapai.

Seperti halnya fenomena yang terjadi pada Perhutani KPH PGT perusahaan ini mengemukakan pengelolaan karyawan pada pengorganisasian dan pengawasan karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang produktif dan memiliki kinerja yang baik untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Setelah dilakukan wawancara dengan Bapak Nandang selaku Manajer pada tanggal (21 Desember 2017), beliau mengatakan bahwa:

Dalam lingkungan kerja yaitu, tercium bau getah yang menyengat dan pegawai tidak menggunakan masker, tidak menggunakan helm dan baju pelindung sehingga mengancam keselamatan para pegawai, terjadinya kebakaran. Masalah dalam pengawasan yaitu: kurangnya kedekatan komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga tidak terciptanya hubungan yang harmonis. Masalah dalam

produktivitas yaitu: produk tidak mencapai target dan terjadi penurunan produktivitas dalam waktu tertentu. Berikut ini data tabel produktivitas berdasarkan survei penelitian

**Tabel 1.1**

**Data Produktivitas Karyawan Pada KPH PGT Sindangwangi Kabupaten Bandung**

Tahun	Hasil Produksi (Kg)		Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Produktivitas Karyawan (Kg)	
	Gondorukem	Terpentin		Gondorukem	Terpentin
2013	8.448.720	1.439.574	52	162.475	27.684
2014	8.846.640	1.998.377	52	170.127	38.430
2015	6.027.600	6.292.823	52	115.915	121.015
2016	107.140	19.873	52	2.060	382

Sumber: KPH PGT Bandung Utara Perum Perhutani Unit III Jabar (2017)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tahun 2013-2014 hasil produksi gondorukem dan terpentin mengalami kenaikan. Tahun 2015-2016 mengalami penurunan produksi disebabkan terjadinya kebakaran yang mengakibatkan hasil produksi terbakar.

Selain survey awal dengan cara pengamatan langsung dan wawancara terbuka, peneliti juga membuat mini kuisisioner sederhana dan dibagikan kepada lima orang karyawan Perhutani KPH PGT Sindangwangi Kabupaten Bandung dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Data Hasil Mini Kuesioner Dari Lima Orang karyawan Perhutani KPH PGT Mengenai Pengawasan(X<sub>1</sub>)**

No	Daftar Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut anda dengan pengawasan yang dilakukan akan meningkatkan standar kerja karyawan	3	0	2	0	0
2.	Apakah dengan pengawasan yang dilakukan mampu meningkatkan ketelitian dalam bekerja	4	0	1	0	0

Tabel 1.3

**Data Hasil Mini Kuesioner Dari Lima Orang Karyawan Perhutani KPH PGT Mengenai Lingkungan Kerja**

No	Daftar Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari	0	1	4	0	0
2.	Sirkulasi udara ditempat bekerja membuat sejuk dan nyaman	3	0	1	1	0

Tabel 1.4

**Data Hasil Mini Kuesioner Dari Lima Orang Karyawan Perhutani KPH Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Daftar Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kesejahteraan individu dan masyarakat sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan	0	0	5	0	0
2.	Teknologi yang dimiliki perusahaan telah menunjang bagi pelaksanaan aktivitas kerja	3	1	1	0	0

*Sumber: mini kuisisioner diisi oleh karyawan Perhutani KPH PGT*

Berdasarkan hasil mini kuesioner di atas, jika dilihat dari jumlah penilaian tertinggi menunjukkan bahwa karyawan Perhutani KPH PGT tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi, khususnya pada indikator kesejahteraan individu dan masyarakat. Ini dibuktikan dengan jawaban sebanyak 5 penilaian responden tidak setuju dengan pernyataan tentang produktivitas kerja yang telah ditanyakan, khususnya berkaitan dengan indikator kesejahteraan individu dan masyarakat. Dengan tingginya jawaban responden tersebut, maka peneliti menilai bahwa diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui kondisi riil produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT. Peneliti menduga bahwa pengawasan dan lingkungan kerja menjadi penyebab yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan seperti Azuwari (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengawasan, lingkungan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yumisbal Yusuf (2004) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Kutai Timur hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem pengawasan (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y2). Hal ini berarti pengawasan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.



Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dan hasil penelitian yang berkaitan dengan produktivitas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perhutani Unit III Jawa Barat KPH Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sindangwangi Kabupaten Bandung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya kedekatan antara atasan dan bawahan sehingga berakibat pada terhambatnya pada produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja kurang nyaman yang menyebabkan terganggunya karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.
3. Karyawan kurang memperhatikan keselamatan kerja yang mengakibatkan timbulnya kecelakaan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT?

3. Seberapa besar pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perhutani KPH PGT.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjut tentang topik penelitian ini.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja**

Stoner dalam Sule dan Saefullah (2005:317) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Lilis Sulastri (2011) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan keluaran yang dihasilkan dan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam suatu organisasi, masukan tersebut biasa disebut sebagai faktor produktivitas keluaran dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang di bentuknya, dapat berupa produk nyata atau tidak.

Pengawasan perlu sekali di tetapkan untuk menjamin semua pelaksanaan pekerjaan tidak keluar dari apa yang sudah di tetapkan oleh perusahaan sebagai dasar tercapainya sebuah tujuan perusahaan dan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang optimal, karena semakin baik pengawasan terhadap karyawan akan semakin tinggi kinerja produktivitas yang dapat di capai. Ada korelasi atau keterkaitan antara pengawasan kerja dengan produktivitas kerja seperti yang di ungkapkan oleh Sofyan S. Harahap (1996: 314), yaitu sebagai berikut : “apabila sistem pengawasan kerja dapat berjalan dengan baik akan di peroleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan, diantaranya meningkatkan produktivitas yang akhirnya meningkatkan laba perusahaan.” Apabila pengawasan

kerja dilakukan dengan secara efektif maka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang di harapkan lebih baik akan tercapai.

Misalnya, seorang karyawan akan mencapai produktivis kerja jika diawasi oleh atasan dan memeriksa apakah semua terjadi sesuai rencana yang di tetapkan, perintah yang dikeluarkan dan prinsip yang dianut.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Jadi kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat diperlakukan sekehendak hati kita seperti faktor produksi lainnya, walaupun manusia memiliki keinginan dan kebutuhan yang bermacam-macam.

Ada korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja seperti yang di ungkapkan oleh Sritomo Wignjosoebroto (2003 : 83), sebagai berikut: “Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, seperti temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja manusia.”

Jika lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan itu baik, nyaman dan menyenangkan maka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan akan tercapai.

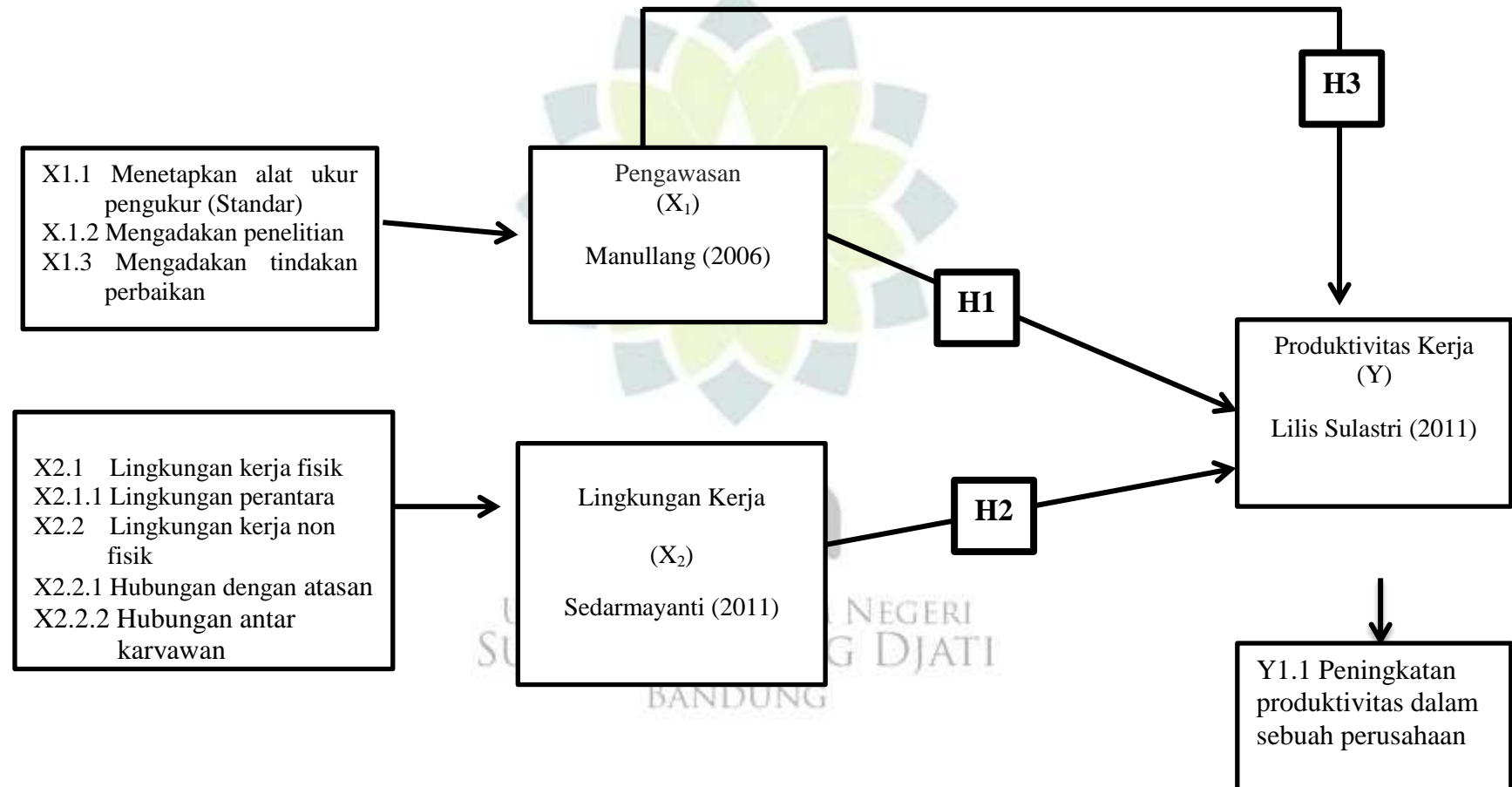
### **3. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan di peroleh dampak yang lebih baik. dimana jika pengawasan kerja tinggi, lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Adapun kerangka pemikiran, skema dalam penelitian ini yaitu pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Peneliti 2018*

**Tabel 1.5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Penelitian	Analisis Perbandingan
1.	Yusmilba Yusuf (2004)	Pengaruh Sistem Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Sistem Pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai $r_{xy}$ sebesar 0,899, nilai $t_{hitung}$ sebesar 19,794, dan pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Dengan menggunakan metode penelitian asosiatif kausal.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X. Sedangkan perbedaannya terdapat di variabel Y, objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.
2.	Ideranesti (2016)	Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu	koefisien korelasi dan koefisien determinasi Pengawasan berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu. Analisis regresi linear sederhana nilai kerja $Y = 20,174 + 0,388 X$ , volume kerja yaitu 20,174 dengan koefisien regresi variabel x sebesar 0,388 yang artinya jika mengalami kenaikan 1, maka kinerja (y) akan mengalami peningkatan 0,388.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Penelitian	Analisis Perbandingan
			Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengawasan dengan Produktivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah survey.	
3.	Reski (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu	Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (37,335) > F_{tabel} (3,183)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya adalah bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja Karyawan) PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.
4.	Widya (2013)	Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Subang.	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Subang sebesar 95,8% sedangkan sisanya 4,2% dipengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang diteliti oleh peneliti. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanasi	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Penelitian	Analisis Perbandingan
			asosiatif.	
5.	Feni Pertiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur	Analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan positif, hal ini dibuktikan dengan $r=0,722$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,60-0,799$ yang termasuk kategori kuat.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.
6.	Widi Yuliani (2011)	Pengaruh Kualitas Kerja Karyawan, Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dipasar Raya Sri Ratu Semarang	Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja (X1) Pengawasan Kerja (X2) dan Kedisiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y), hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Penelitian	Analisis Perbandingan
			Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar (66,4%)sedangkan sebanyak (33,6%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.	
7.	Herdyn Danuriatmaja (2013)	Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Effatama Borneo Abadi di Kota Samarinda	Dengan menggunakan analisis product moment, diperoleh hasil korelasi antara pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda adalah sebesar 0,657 maka Pengawasan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Effatama Borneo Abadi di kota Samarinda.	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.
8.	Nurul Isma (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan	variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terdapat beberapa

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Penelitian	Analisis Perbandingan
		Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar	produktivitas kerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya pada Rumah Sakit Universitas Hasanuddin di Makassar adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien perbandingan terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.	persamaan terutama di variabel X dan Y sedangkan perbedaannya terdapat di objek penelitiannya dan metode penelitian yang digunakan.

Sumber : peneliti 2018

## G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. maka berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya, hipotesis penelitian yang di ajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### **Hipotesis 1**

Ho : pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha : pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Hipotesis 2**

Ho : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ha : lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Hipotesis 3**

Ho : pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Ha : pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.