

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Teguh Hendra¹; Aai Mustika²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Riau

Jln. HR. Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

²Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) Mahaputra Riau

Jln. HR. Soebrantas No.77, Tuah Karya, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : teguhhendra1990@gmail.com (Koresponding)

Abstract: Essentially, every organization requires a workforce with good work discipline. To achieve this good work discipline, leaders or heads of an institution must be able to supervise their employees' work performance and identify and monitor errors made by employees in carrying out their assigned tasks. This study aims to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT. XYZ, with a sample of 87 employees. The results of a simple linear regression test yielded a value of $Y = 18.035 + 0.476X$. The t-test hypothesis test results showed that the calculated t-value (4.374) was greater than the t-table value (1.988) with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that supervision influences work discipline. The coefficient of determination (R^2) test yielded a value of 0.184, or 18.4%. The remaining 81.6% (100-18.4) was influenced by other variables not examined in this study. Therefore, this study concludes that supervision influences employee work discipline at PT. XYZ.

Keywords: *Supervision, Work Discipline*

Dalam setiap organisasi, sumber daya yang paling penting adalah manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal yang paling berharga bagi suatu organisasi, (Safuan dan Ismartaya, 2019: 1). oleh karena itu sumber daya organisasi sangatlah penting dijaga dengan cara melakukan pengembangan dari segi kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut.

Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, pimpinan sebaiknya melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, tentu dibutuhkan penerapan fungsi – fungsi manajemen diantaranya fungsi pengawasan. Hal ini bertujuan supaya sumber daya yang

dimiliki organisasi dapat bekerja dengan disiplin sesuai dengan maksud dan tujuan dari fungsi manajemen itu sendiri supaya tercapainya apa yang diinginkan perusahaan.

Pengawasan merupakan suatu proses untuk melakukan penilaian terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan oleh bawahan atau pegawai yang bertujuan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan dan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan dan kesalahan-kesalahan baik pada waktu pekerjaan sedang dilaksanakan maupun sesudah pekerjaan tersebut di laksanakan.

Pada dasarnya setiap organisasi memerlukan tenaga kerja yang memiliki disiplin kerja yang baik. Untuk memperoleh disiplin kerja yang baik tersebut, pimpinan atau kepala dari suatu instansi hendaklah dapat melakukan pengawasan terhadap hasil kerja karyawannya dan pimpinan dapat mengetahui dan memantau kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan

dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan kepadanya.

Menurut Feriyanto dan Triana (2021: 63) istilah pengawasan dalam bahasa inggris disebut *controlling*, oleh Dale dikatakan bahwa : “*the modern concept of control, provides a historical record of what has happened, and provides data to enable the executive, to take corrective steps*”, hal ini berarti bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen. fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha menjalankan perusahaan/ organisasi sehingga seluruh proses pelaksanaan kegiatan selalu menuju kearah tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Busro, 2018: 141).

Pengawasan yang dilaksanakan bukan ditujukan untuk mencari-cari kesalahan atau mencari siapa yang salah, melainkan untuk memahami apa yang salah dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan serta mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari rencana yang telah ditentukan semula.

Berbicara mengenai pengawasan dalam suatu organisasi adalah merupakan hal yang sangat penting, karena berhubungan dengan kelancaran dalam proses kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang ada harus benar-benar mampu bekerja dengan disiplin yang baik. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik, tentu diharapkan terwujudnya disiplin kerja yang baik.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan obat- obatan yang akan ditawarkan di setiap rumah sakit. Berikut gambaran jumlah karyawan pada PT. XYZ tahun 2020 sampai tahun 2024.

Tabel 1 Data jumlah karyawan PT. XYZ tahun 2020 sampai tahun 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%) Perkembangan Jumlah Karyawan
2020	80	-
2021	82	2 %
2022	85	4 %
2023	87	2 %
2024	88	1 %

Sumber : PT. XYZ, 2025

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. XYZ tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 80 orang, tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 82 orang atau naik sebesar 2 %, tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 85 orang atau naik sebesar 4 %, tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 85 orang atau naik sebesar 4 %, tahun 2023 jumlah karyawan sebanyak 87 orang atau naik sebesar 2 %, dan tahun 2024 jumlah karyawan sebanyak 88 orang atau naik sebesar 1 %. karyawan pada PT. XYZ.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017: 129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.

Menurut Nurmansyah (2018: 233) disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawansesuai dengan peraturan dan standar organisasi.

Berikut gambaran capaian kerja pada PT. XYZ tahun 2020 sampai tahun 2024

Tabel 2 Data Capaian Kerja pada PT. XYZ tahun 2020 sampai tahun 2024

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
2020	300,000,000,000	309,000,000,000
2021	310,400,000,000	315,000,000,000
2022	315,000,000,000	325,000,000,000
2023	330,000,000,000	345,000,000,000
2024	345,000,000,000	360,000,000,000

Sumber : PT. XYZ, 2025

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa capaian kerja karyawan pada PT. XYZ tahun 2020 memiliki target sebesar Rp. 300.000.000.000 dengan realisasi sebesar Rp. 309.000.000.000, tahun 2021 memiliki

target sebesar Rp. 310.400.000.000 dengan realisasi sebesar Rp. 315.000.000.000, tahun 2022 memiliki target sebesar Rp. 315.000.000.000 dengan realisasi sebesar Rp. 325.000.000.000, tahun 2023 memiliki target sebesar Rp. 330.000.000.000 dengan realisasi sebesar Rp. 345.000.000.000, dan tahun 2024 memiliki target sebesar Rp. 345.000.000.000 dengan realisasi sebesar Rp. 360.000.000.000 pada PT. XYZ.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. XYZ. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pengawasan dan disiplin kerja karyawan. Sedangkan kuantitatif penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. XYZ berjumlah 88 orang.

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode sensus. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 orang responden, 1 orang responden tidak dijadikan sampel karena sebagai pimpinan sekaligus yang melakukan pengawasan pada PT. XYZ, apabila subjek penelitian kurang dari 100

data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:96).

HASIL

Deskripsi Responden

Untuk memahami karakteristik responden dalam penelitian ini, dilakukan analisis berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	55	63 %
2.	Perempuan	32	37 %
Jumlah		87	100 %

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2025

Pada tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian yang semua berjenis kelamin laki laki sebanyak 55 orang (63 %), responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (37 %) pada PT. XYZ.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014: 85) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0.60 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Pengawasan	0.745	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.837	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2025

Dari hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa Cronbach's Alpha pada

masing- masing variabel yaitu pengawasan sebesar $0.745 > 0.60$, dan variabel disiplin kerja $0.837 > 0.60$. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan dan dinyatakan reliabel dikarenakan pada masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar disbanding standar nilai reliabel sebesar 0.60.

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta memprediksi bentuk hubungan fungsional antara keduanya. Hasil dari uji regresi akan memberikan gambaran mengenai kontribusi pengawasan dalam menjelaskan variasi disiplin kerja karyawan pada. Selain itu, analisis ini juga menjadi dasar pengujian hipotesis penelitian secara statistik. Hasil pengujian regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.035	4.720		3.821	.000
Pengawasan	.476	.109	.429	4.374	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2025

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 18.035 + 0.476X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 18.035 ini menyatakan bahwa jika nilai pengawasan

(X) bernilai nol, maka tingkat disiplin kerja adalah sebesar 0.476,

2. Koefisien regresi (b) = 0,476 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengawasan (X) akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,476 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap
3. Nilai standardized coefficient (Beta) = 0,429 mengindikasikan bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang kuat dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 untuk variabel pengawasan, yang lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 ($\alpha = 5\%$), membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menguatkan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a).
5. Nilai t-hitung = 4,374 yang lebih besar dari t-tabel (dengan $df = n-2 = 85$; $\alpha = 0,05$) semakin memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja adalah signifikan.
6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. XYZ yang diteliti. Temuan ini mendukung teori bahwa peningkatan pengawasan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tanggapan responden terhadap variabel pengawasan menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan adalah "*Standar kerja yang ditetapkan menjadi acuan utama dalam pelaksanaan tugas*" dengan skor rata-rata 4,14 (kategori Setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa standar kerja yang ditetapkan masih dipersepsikan sebagai pendorong utama pengawasan di

lingkungan PT. XYZ. Menurut Robbins dan Coulter (2021), pengawasan (*controlling*) merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melalui proses pengukuran kinerja, evaluasi, dan tindakan korektif. Dengan demikian, keberadaan standar kerja yang jelas akan memudahkan organisasi dalam mengendalikan aktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Namun, pernyataan *“Jika terjadi penyimpangan dari standar, pimpinan segera mengambil tindakan korektif”* memperoleh skor terendah, yaitu 3,82 (kategori Setuju). Temuan ini mengisyaratkan bahwa fungsi pengawasan di organisasi belum sepenuhnya optimal, khususnya pada aspek tindakan korektif. Menurut Koontz, Weihrich, dan Cannice (2020), pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi mendeteksi penyimpangan, tetapi juga harus diikuti dengan tindakan perbaikan yang tepat agar penyimpangan tidak berulang dan kinerja organisasi tetap terjaga.

Pada variabel disiplin kerja, pernyataan yang paling dominan adalah *“Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan”* dengan skor rata-rata 4,12 (kategori Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kepatuhan terhadap aturan jam kerja yang berlaku. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kepatuhan terhadap jam kerja merupakan salah satu indikator utama disiplin yang mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, pernyataan *“Saya menghindari tindakan tidak pantas yang dapat merugikan organisasi”* memperoleh skor terendah, yaitu 3,63 (kategori Setuju). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat disiplin kerja tergolong baik, masih terdapat aspek perilaku kerja yang perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang lebih konsisten. Kondisi ini sejalan dengan Teori Penguatan (Reinforcement Theory) yang dikemukakan

oleh Skinner, bahwa perilaku individu dapat dibentuk melalui pemberian penguatan dan pengawasan yang konsisten. Semakin efektif pengawasan yang dilakukan pimpinan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertahankan perilaku disiplin dan menghindari tindakan yang menyimpang. Oleh karena itu, pengawasan berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang mendorong peningkatan disiplin kerja, meskipun disiplin juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel pengawasan bahwa yang paling dominan adalah kategori setuju yaitu sebanyak 53 %, dengan rata rata tanggapan responden sebesar 3.91 yang artinya setuju, sedangkan pada variabel disiplin kerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori sangat setuju sebesar 53 % dengan rata rata tanggapan responden sebesar 3.85 yang berarti setuju. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pengawasan dan disiplin kerja cenderung positif. Secara statistik, hasil uji regresi linear sederhana mengonfirmasi bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan persamaan $Y = 18.035 + 0.476X$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun tingkat pengawasan yang cukup baik, peningkatannya tetap memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada organisasi yang diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro, Muhammad, 2018, Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Feriyanto, Andri, dan Triana, Endang Shyta, 2021, Pengantar Manajemen (3 IN

- 1) Untuk Mahasiswa dan Umum, MEDIATERA, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurmansyah, 2018, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian), Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Safuan, dan Ismartaya, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Subagyo Joko, 2015, Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, Metodologi Penelitian, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2019, Statistika Untuk Penelitian, cetakan ke-30, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Widiastuti, Tantri, dkk, 2020, Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sakapatat Masamar Sosial), Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, P-ISSN: 1693-8275, E-ISSN: 2548-5644, UNISNU Jepara.
- Wiraandika, Gatra, 2018, Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Bumi Mulia Perkasa Dumai, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol X. No. 1, Universitas Riau