



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan

Ahmad Sayuti^{1*}, Abdelina Nasution², Makhrani³

Universitas Graha Nusantara, Indonesia¹

Universitas Graha Nusantara, Indonesia²

Universitas Graha Nusantara, Indonesia³

Corresponding Email: sayutia62@gmail.com*

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work discipline and supervision on employee work productivity at CV. Chantika Lestari Panyabungan. This research uses quantitative methods with the main problem being whether work discipline and supervision have a positive and significant effect on increasing employee work productivity at CV. Chantika Lestari Connection. The population in this study was the entire number of CV employees. Chantika Lestari Panyabungan numbered 56 people and the results were analyzed using Multiple Linear Regression. The results of the research show that work discipline does not have a significant effect on employee work productivity, but the supervision carried out has a positive impact and has a significant effect on CV employee work productivity. Chantika Lestari Panyabungan.

Keywords: *Work Discipline, Supervision, Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Chantika Lestari Panyabungan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan masalah utama adalah apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Chantika Lestari Panyabungan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan yang berjumlah sebanyak 56 orang dan hasilnya di analisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tetapi Pengawasan yang dilakukan tersebut berdampak

positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Lajunya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan kian kompleksnya masalah yang ada di dalam suatu perusahaan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli di bidangnya adalah salah satunya, banyak konsep dan cara dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja (Sauri et al., 2023). Begitu banyak perubahan pola pikir para ahli ekonomi mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, ada yang menciptakan teori bahwa sesungguhnya karyawan hanyalah suatu bagian dari perusahaan yang harus dioptimalkan layaknya sebuah mesin dan tak ada bedanya dengan sumber daya lain yang memang harus dioptimalkan, namun tak sedikit pula para ahli yang menciptakan teori bahwa karyawan adalah sebuah asset bagi perusahaan sehingga harus diperlakukan sedemikian rupa.

Hal ini didasarkan bahwa karyawan adalah sumber daya yang selalu berbeda setiap individunya dan memiliki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lain. Dilihat dari tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya diharapkan tidak ada kesenjangan antara keduanya, untuk itu perusahaan harus berusaha untuk menyelesaikan antara tujuan karyawan dengan tempat mereka bekerja apakah terdapat hubungan timbal balik atau sebaliknya (Fathurohman, 2023).

Apabila berhasil mencapai keuntungan, berarti karyawan akan terjamin kelangsungan pendapatannya, mereka akan merasa aman dan hal ini akan dapat mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi (Yanti & Pidada, 2023). Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung.

Dalam usahanya untuk menghindari perilaku yang tidak diharapkan dan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, perusahaan harus dapat menetapkan sanksi terhadap pelanggaran peraturan, sehingga perusahaan dapat menghindari pengulangan-pengulangan perilaku yang tidak diinginkan tersebut. Dampaknya terhadap para karyawan adalah bahwa disiplin kerjanya dapat ditingkatkan dan dengan begitu produktivitas kerjanya juga meningkat. Untuk mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan tak hanya dibutuhkan disiplin kerja saja, tetapi juga membutuhkan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2001:154).

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu

yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya (Lubis, 1985:154).

Faktor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawanpun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Fakta yang ada dilapangan menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para karyawan bagian produksi. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya sikap disiplin kerja karyawan. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan muncul (Kurniawati et al., 2023).

Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin yang tinggi. Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan menjadi sangat penting (Anwar & Abrar, 2023). Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin karyawan juga baik, untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Chantika Lestari Panyabungan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif (pengaruh), karena peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 (disiplin kerja dan pengawasan) dengan variabel Y (produktivitas kerja). Dan hasil penelitian asosiatif berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2006). Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek penelitian yang menjadi sumber data. Dimana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan yang berjumlah 56 orang.

Dalam menetapkan sampel penulis berpedoman kepada pendapat (Suharsimi Arikunto, 2007: 125) adalah sebagai berikut Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%- 25% atau lebih. Sehingga penulis mengambil sampel seluruhnya dari populasi, karena jumlah populasinya tidak sampai 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang yang diambil secara keseluruhan atau yang disebut dengan populasi sampling.

Instrument yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dengan yang memiliki 5 (lima) jawaban alternatif dengan bobot nilai yang berbeda setiap jawaban akan diberikan kepada seluruh sampel sesuai dengan pengalaman yang dirasakan oleh seluruh sampel. Adapun bobot setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Pernyataan

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung.
3. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan memiliki peranan penting dalam meningkatkan pengawasan pada perusahaan CV. Chantika Lestari Panyabungan, melalui disiplin kerja tersebut kinerja para karyawan diharapkan mampu memberikan pelayanan prima dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan dan melalui disiplin kerja tersebut kita dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja para karyawan atas pengawasan yang dilakukan CV. Chantika Lestari Panyabungan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap pengawasan maka dapat disimpulkan secara singkat bahwasanya Disiplin kerja membantu manajemen dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji koefisien determinasi 1 dan uji t_{hitung} 1, menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada CV. Chantika Lestari Panyabungan, Dimana disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,630 > t_{tabel} 1,674$ yang artinya signifikan. Yang dimaksud dengan signifikan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yakni disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan pengawasan. Sedangkan pada koefisien determinasi dan uji t substruktur 2, dapat dilihat bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dimana disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,432 < t_{tabel} 1,674$. Tetapi nilai pada pengawasan sebesar $4,422 > t_{tabel} 1,674$ yang berarti pengawasan yang dilakukan CV.

Chantika Lestari Panyabungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengawasan (X_2) Pada Perusahaan CV. Chantika Lestari Panyabungan.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tetapi Pengawasan yang dilakukan tersebut berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Chantika Lestari Panyabungan.
4. Identifikasi determinan adjusted (R_2) substruktur 2 sebesar 0,367 berarti 36,7 % Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Pengawasan, sedangkan sisanya 63,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02). <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Dessler, Gary. 2004, Human Resources Management, Upper Saddler River, New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Fathurohman, H. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Jember Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. *Journal of Community Service and Society Empowerment*, 2(01 SE-Articles), 10–18. <https://doi.org/10.59653/jcsse.v2i01.359>
- Ghozali, Imam. 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universita Diponegoro: Semarang
- Handoko, Hani., 2000, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2005, Manajemen sumber Daya Manusia, PT ALexmedia Koputindo: Jakarta

- Kurniawati, D., Kurdi, M., & Furqani, A. (2023). Implementation of Performance Allowance Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02). <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.67>
- Maman, Ukas. 2004, Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi, Agnini: Bandung
- R.Terry, George. 2006. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivao, Veithzal. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia: dari teori ke praktik, Rajawali Pers: Jakarta
- Sauri, S., Jamaludin, A., Rosita, D., Farha, H. M., & Jaelani, J. (2023). Peranan BUMDes Dalam Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat di Desa Taringgul Landeuh Kecamatan Kiarapedes Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 1(02). <https://doi.org/10.59653/jimat.v1i02.236>
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Pemasaran Jasa. Edisi Pertama*. Malang, Bayu Media
- Umar, Husein. 2001. *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Yanti, N. K. D. D., & Pidada, I. B. A. (2023). Analisis Yuridis Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus di Provinsi Bali. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 2(01 SE-Articles), 111–118. <https://doi.org/10.59653/jimat.v2i01.363>