

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC EXPRESS CARGO

Ni Komang Alit Vikananda¹, Ni Wayan Eka Mitariyani², I Gusti Ayu Imbayani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: mitariyani@unmas.ac.id

ABSTRACT

Productivity is a measure of the quality and quantity of work that has been done, taking into account the cost of the resources used to do the work. The purpose of this study was to determine the effect of supervision and discipline on the work productivity of employees at PT. Pacific Express Cargo.

This research was conducted at PT. Pacific Express Cargo in Denpasar. The number of samples taken as many as 40 employees with saturated sampling method. Data was collected by observation, study of documentation, interviews and distributing questionnaires. The research instrument used is validity test and reliability test. The analysis technique used is the classical assumption test, multiple correlation test, analysis of determination, multiple linear regression analysis, F test and t test.

Based on the results of the analysis, supervision has a positive and significant effect on Employee Work Productivity at PT. Pacific Express Cargo. This is evidenced by the significance value of the t-test statistic $0.014 < 0.050$. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Work Productivity at PT. Pacific Express Cargo. This is evidenced by the significance value of the t-test statistic of $0.008 < 0.050$. Supervision and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Work Productivity at PT. Pacific Express Cargo. This is evidenced by the significance value of the F statistical test $0.000 < 0.050$.

Keywords: *supervision, work discipline, work productivity*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan ditentukan dari kualitas tenaga kerja dan sistem yang ada dalam perusahaan. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting karena tenaga kerja merupakan faktor utama dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Agar karyawan selalu bekerja keras dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka diperlukan hal yang dapat memotivasi karyawan. Menurut Fitriana & Lilianti (2020) produktivitas kerja sering diartikan sebagai sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa

metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Husein (2013:9) bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin. Seorang karyawan dikatakan produktif jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan atau melampaui target yang diberikan

sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung atau tidak langsung. Pada dasarnya setiap instruksi yang diberikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan agar pimpinan mampu mengambil tindakan jika ada kesalahan dan kelalaian tugas yang diemban oleh karyawannya sehingga produktivitas karyawan akan meningkat. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Mockler dalam Handoko (2014:358) bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan sebelumnya serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan secara efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain pengawasan disiplin kerja juga sangat penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Menurut Saleh & Utomo (2018) disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan faktor utama yang

dibutuhkan sebagai alat peringatan bagi karyawan yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Lokasi penelitian adalah disalah satu perusahaan yang berdomisili di Denpasar yaitu PT PACIFIC EXPRESS CARGO. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspor/impor sejak tahun 1977 di Bali dengan jumlah pegawai 40 Orang. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan pada perusahaan PT PACIFIC EXPRESS CARGO, ada beberapa gejala yang menunjang bahwa produktivitas kerja karyawan PT PACIFIC EXPRESS CARGO masih belum optimal. Hal ini terkait dengan masalah pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan pengawasan yang dilakukan terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Masih ditemukan gejala-gejala, seperti pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat, istirahat terlalu lama serta pada saat jam kerja masih ada pegawai yang tidak ada di tempat dengan alasan yang tidak jelas, kurang efektifnya pencapaian hasil kerja dan waktu penyelesaian kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Gejala-gejala di atas merupakan masalah dalam organisasi karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai. Sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat diharapkan pengawasan dari perusahaan sehingga setiap pegawai

memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang- barang (Sinungan, 2014:12). Menurut Wibowo (2016:95) produktivitas merupakan tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Untuk meningkatkan produktivitas yang baik maka yang menjadi indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Validitas
Ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya.
- b. Kelengkapan
Berhubungan dengan ketelitian dengan nama seluruh output yang didapat dari input yang di pergunakan dapat di ukur dan termasuk di dalam rasio-rasio produksi tersebut.
- c. Dapat di bandingkan.
Produktivitas adalah ukuran relatif, karena hasil pengukurannya harus dapat di bandingkan dari periode keperiode berikutnya, sehingga dapat di ketahui penggunaan

sumber daya yang lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.

- d. Inklusif
Bahwa pengukuran produktivitas itu harus dilakukan pada kegiatan produksi dan juga pada kegiatan non- produksi didalam organisasi misalnya pada pembelian bahan, pengendalian produksidan keuangan.
- e. Cepat dan tepat waktu
Yaitu untuk memastikan bahwa ada data yan hasilnya cukup cepat dan tepat sehingga pimpinan organisasi dapat segera mengambil tindakan bila ada persoalan yang timbul. Hasil pengukuran produktivitas harus dikomunikasikan pada tiap pimpinan bawahan yang bertanggung jawab pada bidangnya.
- f. Keefektifan biaya
Bahwa pengukuran produktivitas harus di lakukan dengan memperlihatkan biaya-biaya yang terkait, baik biaya langsung maupun biaya tidak langsung. Pengukuran harus pula di lakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha-usaha produktif yang sedang berjalan di dalam organisasi.

2. Pengawasan

Menurut Handayaniingrat (2010:141) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017: 197) pengawasan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan

sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Siagian dalam Nurmalia (2012) Pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

- a. Penetapan standar
Pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar kerja sebagai dasar atau batasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya untuk pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan
Atasan memiliki hak dan kewajiban untuk selalu melakukan pengontrolan atau pengawasan pada apapun yang dilakukan oleh karyawannya didalam lingkungan kerja untuk menghindari segala bentuk penyimpangan kerja.
- c. Pengukuran kerja
Baik buruknya pekerjaan karyawan harus dapat diukur oleh atasan sebagai bahan kajian atasan untuk melakukan peninjauan perbaikan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
- d. Membandingkan
Proses membandingkan hasil dalam pekerjaan karyawan satu dengan karyawan yang lain dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam daya saing karyawan.
- e. Tindakan perbaikan atau koreksi.
Atasan perlu melakukan perbaikan atas kinerja karyawan yang kurang baik sebagai hasil evaluasi dari kinerja karyawan. Hal ini dilakukan, untuk pencapaian tujuan perusahaan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah

suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja maka perlunya disiplin kerja sehingga dapat mencapai target sesuai dengan target suatu instansi. (Sutrisno, 2011: 104). Menurut Sutrisno (2014,p.89) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja dan kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja.
Dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
- e. Etika Kerja

Agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai /karyawan.

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Pacific Express Cargo yang terletak di Jalan Hang Tuah No.1 - 3 X, Sanur Kaja, Denpasar Selatan, Renon, Kec. Denpasar Sel., Kota Denpasar, Bali. Pemilihan lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian adalah dikarenakan ditemukan masalah berkaitan dengan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo. Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian adalah pengawasan, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada PT. Pacific Express Cargo yang berjumlah 40 pegawai. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 40 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, penelitian akan dibantu dengan program

komputer yaitu SPSS. Bentuk umum regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2017)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a : Nilai Konstan

β : Koefisien regresi

Y : Variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja

X1 : Variabel bebas yaitu Pengawasan

X2 : Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja

b. Uji F

Analisis F-test digunakan untuk menguji signifikansi variasi yang diberikan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, analisis F-test digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi berganda. Penarikan kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1) Jika signifikansi $F < \alpha$ (0,05) secara simultan ada pengaruh signifikan antara Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

2) Jika signifikansi $F \geq \alpha$ (0,05) secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y)

c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

d. Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:134), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam presentase.

e. Uji t (t-test)

Menurut Sugiyono (2017:316) analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y) memang benar atau didapat secara kebetulan. Adapun langkah-langkah pengujian t-test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan t statistik $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, berarti signifikan.
- 2) Jika signifikan t statistik $\geq \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis regresi linear berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.034	1.628		2.478	.006
Pengawasan (X1)	.545	.211	.448	2.577	.014
Disiplin Kerja (X2)	.556	.197	.490	2.821	.008

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan sebagai berikut;

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,034 + 0,545 X_1 + 0,556 X_2$$

Berdasarkan nilai α , b_1 , dan b_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda memberikan informasi bahwa;

$\alpha = 4,034$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap pengaruh pengawasan dan disiplin kerja maka akan diikuti oleh peningkatan produktifitas kerja karyawan sebesar rata-rata 4,034.

$b_1 = 0,545$ artinya apabila disiplin kerja (X2) dianggap konstan maka meningkatnya pengawasan (X1) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).

$b_2 = 0,556$ artinya apabila pengawasan (X1) dianggap konstan maka akan meningkatnya Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Uji Uji F

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	563.105	2	281.552	102.842	.000
Residual	101.295	37	2.738		
Total	664.400	39			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji F variabel Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,050$ berarti variabel

Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo.

3. Analisis Korelasi Berganda dan Determinasi

Tabel 3
Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.839	1.655

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas nilai korelasi R sebesar 0,921. Ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pengawasan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) karena nilai 0,921 berada diantara 0,800 dan 0,1000.

Diperoleh juga besarnya *Adjusted R Square* pada Tabel 3

sebesar 0,839 atau 84,80%. Determinasi sebesar 83,90%, artinya variabel Pengawasan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 83,90%. Sisanya sebesar 16,10% (100% - 83,90%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 4
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.034	1.628		2.478	.006
Pengawasan (X1)	.545	.211	.448	2.577	.014
Disiplin Kerja (X2)	.556	.197	.490	2.821	.008

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

- a. Pengaruh Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo sebagai berikut:

Hasil uji t variabel Pengawasan (X1) pada Tabel 4 di atas tingkat signifikansi sebesar $0,014 < \alpha = 0,050$ berarti variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo diterima.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo sebagai berikut:

Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) pada Tabel 4 di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,008 < \alpha = 0,050$ berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Express Cargo diterima.

V. PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pacific Express Cargo.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pacific Express Cargo.
- 3) Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pacific Express Cargo.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriana, F., & Lilianti, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127-139.
- Handyaningrat, Soewarno. 2010. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM*.
- Husein, Umar. 2013. *Manajemen Personalial*. Cetakan Kesebelas. Bpfe. Yogyakarta.
- Ria Nurmalia. 2012. *Pengaruh Pengawasan Oleh Pemimpin terhadap kinerja pegawai ispektorat daerah kabupaten bandung*. UPI, Bandung.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, *11*(21).
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sudarma, K. (2014). Professional Behavior Based On The Development Of Employees. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 1–11.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada