

HUBUNGAN PENGAWASAN DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. KENCANA BARU BANDAR LAMPUNG

Oleh
Hazairin Habe
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USBRJ

ABSTRAK

CV, Kencana Baru adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan dan penjualan suku cadang kendaraan bermotor di Bandar Lampung. Masalah yang dihadapi oleh CV. Kencana Baru adalah rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan sehingga hal tersebut sangat merugikan bagi perusahaan walaupun telah dilaksanakannya pengawasan tetapi disiplin kerja karyawan masih rendah hal tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi yang mengalami fluktuasi dan surat peringatan yang diberikan masih terlalu tinggi. Dengan adanya permasalahan tersebut maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan disiplin kerja karyawan pada CV, Kencana baru di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan tata jenjang product moment.

Keywords : Pengawasan Dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan menjadi penentu bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dan pembinaan yang sebaik-baiknya. Faktor manusia akan berkurang artinya jika tidak disertai adanya ketaatan pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja yang tinggi yang harus termotivasi pada karyawan.

Faktor manusia merupakan faktor yang dominan didalam perusahaan oleh karena itu perlu adanya peningkatan dan pembinaan yang sebaik-baiknya. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan

ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa dibarengi upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau pimpinannya. Berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan oleh perusahaan atau pimpinan.

Dalam kegiatannya CV. Kencana Baru telah melaksanakan pengawasan secara maksimal ditandaai dengan adanya pembentukan Satuan Pengawasan Intern yang meliputi; penyempurnaan struktur organisasi yang lebih memperjelas tentang pembagian tugas, fungsi, wewenang, tanggungjawab serta hubungannya antara satu dengan lain. Kebijakan pelaksanaan, yaitu pimpinan dalam rangka pelaksanaan tugasnya wajib menyusun kebijaksanaan sebagai pegangan bagi setiap pelaksana dalam setiap unit kerja. Indikasi dari tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada

beberapa faktor meliputi: tinggi rendahnya tingkat absensi. Ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, prestasi kerja karyawan dan besarnya produktifitas karyawan, tetapi faktor produktifitas belum dapat menjadi ukuran disiplin kerja karena disiplin merupakan salah satu faktor yang menunjang produktifitas. Faktor-faktor lainnya yang menunjang produktifitas adalah: pendidikan dan latihan, motivasi, gizi dan kesehatan.

Disiplin kerja menurut Melayu SP Hasibuan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial

Kedisiplinan kerja perlu ditegakkan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja maka kegiatan kerja akan terganggu yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Diantara pengawasan dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan, hubungan pengawasan dengan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian bagi pimpinan perusahaan karena disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap produktifitas yang dihasilkan, dengan tingginya produktifitas yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen menurut Alex S Nitiesmito adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan

melalui kegiatan orang lain. (Alex S Nitiesmito 1999) sedangkan menurut M. Manullang Manajemen adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja para pekerja. (M. Manullang (1999)

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan ada tiga unsur pokok dari manajemen yaitu : (1) Adanya tujuan tertentu yang hendak dicapai (2) Adanya kegiatan-kegiatan yang dilakukan (3) Adanya orang-orang yang melaksanakan kegiatan

Menurut Flippo, Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dari kegiatan pengadaan pengembangan, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. (H. Ranupandoyo dan Suad husnan, 1984).

Menurut Alex S, Nitiesmito (1999) Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing dan controlling sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Langkah awal proses pengawasan sebenarnya adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan, pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan atau pengorganisasian, penyusunan personalia dan pengarahan dilaksanakan secara efektif dan efisien dan apakah laporan akurat, apakah sistem pengawasan memberi

informasi yang tepat waktu dan mencukupi, semuanya ini adalah aspek pengawasan pada fungsi pengawasan. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pimpinan pada setiap tingkat maupun, hakekatnya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Menurut T. Hani Handoko pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen yang telah direncanakan dapat tercapai. (T. Hani Handoko 1991)

Pengawasan dapat dibedakan berdasarkan beberapa faktor penentu yaitu :

1. Subjek Yang Melakukan Pengawasan Dalam sistem pengawasan negara Indonesia dikembangkan menjadi 4 macam pengawasan:
 - a. Pengawasan melekat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan dan satuan kerja yang dipimpinya.
 - b. Pengawasan fungsional yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang tugas pokok-nya melakukan pengawasan .
 - c. Pengawasan Ilegislatif yaitu pengawasan yang dilakukan oleh lembaga perwakilan rakyat pusat maupun didaerah.
 - d. Pengawasan masyarakat yaitu pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat (LAN RI. 1993)

2. Cara Pelaksanaannya

- a. pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan berlangsung, yaitu dengan mengadakan inpeksi dan pemeriksaan
- b. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan dengan mengadakan pemantauan dan pengkajian laporan dari pejabat yang bersangkutan.

3. Waktu Pelaksanaan Pengawasan

- a. Sebelum kegiatan adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulai
- b. Selama kegiatan pengawasan ini dilakukan selama pekerjaan masih berlangsung
- c. Sesudah kegiatan pengawasan ini dilakukan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan dengan membandingkan antara rencana dan hasil pemeriksaan apakah semuanya telah selesai dengan kebijaksanaan atau ketentuan yang berlaku.

Langkah-langkah pelaksanaan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. penetapan tolok ukur yang diperlukan untuk dapat membandingkan dan menilai apakah kegiatan-kegiatan sesuai dengan rencana, pedoman, kebijaksanaan serta peraturan.
2. Pengukuran pelaksanaan dan perbandingan yaitu kegiatan penilaian terhadap hasil nyata-nyata dicapai melalui perbandingan terhadap apa yang seharusnya dicapai sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan.

3. Tindak lanjut, yaitu hasil penilaian dan perbandingan kebijaksanaan dan ketentuan-ketentuan, pemberian bimbingan atau sanksi.

Kedisiplinan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu: adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Malayu S.P Hasibuan, 2001).

Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan semua tugas serta tanggungjawabnya, (Malayu S,P Hasibuan 2001). Sedangkan kesediaan adalah sikap dan tingkahlaku dari perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupu tidak tertulis. (Malayu S,P Hasibuan, 2001).

Menurut Muchdarsyah Sinungan Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak dengan baik, untuk mengikuti segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. (Muchdarsyah Sinungan 1997)

Kedisiplinan kerja haruslah ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Untuk menegakkan kedisiplinan dalam suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya menurut Malayu S,P Hasibuan,2001) Faktor-faktor

yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: 1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Pengawasan, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan

METODOLOGI PENELITIAN

Didalam mendapatkan data peneliti menggunakan metode yang digunakan adalah Metode Analisis Deskriptif yaitu menggambarkan secara menyeluruh fenomena atau hal-hal yang terjadi pada objek yang akan diteliti, yang selanjutnya akan dianalisis melalui analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif dimana data yang diperoleh dianalisis secara statistik dengan menggunakan rumus korelasi product moment, lalu untuk mencari reabilitas alat ukur kuisisioner dapat digunakan rumus sperman brown

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV, Kencana Baru didirikan pada tahun 1986 dengan bidang usahanya adalah perbaikan kendaraan dan penjualan suku cadang serta penyewaan kendaraan, CV, Kencana Baru yang berlokasi dijalan Gatot Subroto Garuntang dan pada tahun 1990 perusahaan ini melepaskan salah satu bidang usahanya yaitu penyewaan kendaraan dan hanya bergerak dinbidang usaha perbaikan dan penjualan suku cadang.

Akibat besarnya persaingan yang tajam antara CV, Kencana Baru dengan perusahaan pesaing lainnya yang bergerak dibidang yang sama, mengakibatkan unit mobil atau

kendaraan yang diperbaiki (service) berfluktuasi.

Agar memperoleh hasil penelitian yang maksimal maka alat ukur yang digunakan yaitu Quesioner yang akan dibagikan terlebih dahulu diuji reabilitasnya yaitu dengan menggunakan rumus sperman brown sebagai berikut :

$$r_{\pi} = \frac{2(r^{1/2})}{[1 + r^{1/2}]} = \frac{2(0,75)}{[1 + 0,75]} = \frac{1,50}{1,75} = 0,857(0,86)$$

Hasil perhitungan ketepatan alat ukur diatas menunjukkan hasil sebesar 0,86 nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0,374 dengan tingkat kepercayaan 95% sedangkan pada tingkat kepercayaan 99% adalah sebesar 99% adalah sebesar 0,478. Berdasarkan perhitungan ketepatan alat ukur dinyatakan bahwa alat ukur daftar kuisisioner adaah realibel.

Quisioner yang disebarkan kepada respoden, mengenai pengawasan dan disiplin kerja karyawan pembahasanya juga ditunjang oleh konsep-konsep teori yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Dengan melihat hasil skor yang dihitung dari kuisisioner tentang pengawasan dan hasil skor kuisisioner disiplin kerja karyawan lalu data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja kayawan yaitu hasil dengan ketentuan Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka Ha diterima dan Ho diolak atau sebaliknya Jika r-

hitung lebih kecil dari r-tabel maka Ha ditolak da Ho diterma. Atau dengan kata lain:

Ho : $r \leq 0$ = tidak ada hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja.

Ha : $r \geq 0$ = terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan disiplin kerja

Berdasarkan pada hasil perhitungan yang diperoleh dari quisioner yang di sebarakan diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$n = 28$$

$$\Sigma X = 621$$

$$\Sigma Y = 625$$

$$\Sigma X^2 = 14.123$$

$$\Sigma Y^2 = 14.275$$

$$\Sigma XY = 14.114$$

Kemudian angka-angka tersebut dimaksudkan kedalam rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_x = \frac{n \Sigma x.y - (\Sigma x) (\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$= \frac{28(14.114) - (621)(625)}{\sqrt{28(14.123) - (621)^2} \cdot \sqrt{28(14.275) - (625)^2}}$$

$$= \frac{395.192 - 388.125}{\sqrt{(395.444 - 385.641)} \cdot \sqrt{(399.700 - 390.625)}}$$

$$= \frac{7.067}{\sqrt{9.803} \cdot 9.075} = \frac{7.067}{9.432} = 0,749$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh r hitung sebesar 0,75 apabila dibandingkan dengan nilai r tabel untuk n=28 pada tingkat kepercayaan 95% akan dinilai sebesar 0,374 dan dengan tingkat kepercayaan 99% didapat hasil sebesar 0,478 dengan demikian r hitung lebih besar dari r tabel, ini berarti bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang positif terhadap disiplin kerja karyawan pada CV, Kencana Baru di Bandar

Lampung maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan uji t dengan $d.b. = 28 - 2$. Adapun ketentuannya adalah apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,75\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-(0,56)}} \\ t = 5,7675 (5,77)$$

Hasil perhitungan uji t diatas menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 5,77 sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 2,750 dan pada tingkat kepercayaan 99% sebesar 1,697 maka dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat hubungan yang erat antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada CV, Kencana Baru di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diketahui bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan, jika pengawasan ditingkatkan maka juga akan diikuti dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan didapat hasil r sebesar 0,75 lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% = 0,374 dan dengan tingkat kepercayaan 99% = 0,478.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis sebelumnya serta memperhatikan awaban daripada responden atas pertanyaan yang telah diajukan

sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuisioner yang penulis sebarakan pada responden mengenai pengawasan yang dilaksanakan oleh CV, Kencana baru yang tergolong dalam kategori tinggi adalah 11 atau 39% kategori sedang 15 orang atau 54% dan yang tergolong dalam kategori rendah adalah 2 orang atau 7%.
2. Sedangkan hasil kuisioner mengenai disiplin kerja karyawan pada CV, Kencana Baru adalah yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 11 orang atau 39% sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang adalah 15 orang atau 54% dan 2 orang atau 7% yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada CV, Kencana Baru termasuk dalam kategori rendah.
3. Terdapat hubungan yang positif antara pengawasan yang melekat (pengawasan) dengan disiplin kerja karyawan pada CV, Kencana Baru didapat hasil sebesar $r = 0,75$ lebih besar daripada r tabel dengan tingkat keyakinan 95% sebesar 0,374 dan pada tingkat keyakinan 99% didapat sebesar 0,478 maka dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan dan H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Realibitas alat ukur kuisioner didapat hasil sebesar $r = 0,86$ hasil ini lebih besar dari r tabel sebesar 0,374 pada tingkat keyakinan sebesar 95% dan 0,478 dan dengan keyakinan sebesar 99% sedangkan untuk menguji

hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dengan $n = 28$ didapat hasil sebesar 5,77 lebih besar dari hasil t tabel dengan tingkat keyakinan 95 sebesar 1,70 dan tingkat keyakinan 99% = 2,47 maka dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima.

Saran

1. CV, Kencana Baru hendaknya lebih memperhatikan peningkatan pengawasan karena dengan adanya pengawasan yang lebih baik akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga dengan lebih besarnya lagi sumbangan yang diberikan oleh karyawan lebih baik sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya melakukan pembinaan pada karyawan baik pembinaan mental maupun pembinaan lainnya yang bersifat menambah pengetahuan dan keahlian seperti diklat dan kursus-kursus singkat sehingga akan lebih meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.
3. Bagi karyawan yang tidak cacat kondisinya dan mempunyai prestasi kerja yang bagus hendaknya diberikan penghargaan. Hal ini akan memberikan dorongan mental bagi karyawan yang bersangkutan dan merupakan pendorong yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan disiplin kerja diharapkan target yang telah

ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Heidjrachman Ranupanjojo dan Suad Hasan, 1994, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- I.G Wursanto, 1995. *Produktifitas dan Mutu Kehidupan*, Penerbit BP Lembaga Indonesia, Penerbit CV, Haji Mas Agung. Jakarta.
- M, Manullang. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Halia Indonesia, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit Bina Kawan Club.
- Muhchdarsyah Sinungan, 1997. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Jakarta.
- Payaman, Simanjuntak. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sekretariat Kabinet RI, 1999. *Pengawasan INPRES NO, 2/1989*. Penerbit Loang Klede Jaya, Jakarta.
- Sharsimi Arikunto. 2000. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Sutarto, 2000. *Dasar-Dasar Organisasi*, penerbit ajah Mada Pres Center.
- T, Hani andoko. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM Yogyakarta