

EFFECOF EMPLOYMENT SUPERVISION AND EMPLOYEE SATISFACTION OF EMPLOYEE DISCIPLINE (EMPLOYEE CASE OF PTPN V UNIT TERANTAM)

Oleh: Fratika

Pembimbing :SuryalenaS.Sos, M.Si

Program StudiAdministrasiBisnis – JurusanIlmuAdministrasi

FakultasIlmuSosialdanIlmuPolitikUniversitas Riau

KampusBinaWidya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5

Simp.Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The background of this research is that the organization can continuously improve its competitiveness. All that can be achieved if the employee is able to provide the best performance to achieve organizational goals. One of the employee's performance can be improved through supervision in carrying out the work.

Supervision is a real and most effective action in realizing employee discipline. Job satisfaction affects the level of employee discipline, meaning that if there is satisfaction from work, then employee discipline is good. With the high discipline of each employee, the company will be able to operationalize all of its business strategies in order to achieve goals.

This research is a quantitative approach survey research. The sample of this research was the employees of PTPN V Kampar Terantam Unit, which numbered 90 employees with a sampling technique using the random sampling method. Data collection using questionnaires.

Keywords: *Job Supervision, Job Satisfaction, Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik di tataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut setiap organisasi untuk selalu berinovasi, mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin

dapat bekerja sesuai dengan fungsinya, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Nawawi, 2012).

Dunia bisnis berkembang semakin pesat, terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau kinerja karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. (Kesumawati, 2013)

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di provinsi Riau adalah PT. Perkebunan Nusantara V unit Terantam maka PT. Perkebunan Nusantara V Terantam melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan, agar mampu menghadapi perubahan-perubahan yang ada dengan adanya tuntutan globalisasi dan semakin bertambah banyaknya pesaing-pesaing yang ada baik dari dalam maupun luar negeri.

Menurut Fathoni (2006), pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Karena dengan pengawasan ini atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Faktor pengawasan kerja juga sangat menentukan terhadap disiplin kerja pegawai itu sendiri. Pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan koreksi, sehingga hasil pekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2010), mengemukakan sebagai berikut : “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan”.

Dari hasil pengamatan penulis pada faktor pengawasan ini, tingkat pengawasan yang diterapkan di instansi selama ini berupa pengawasan preventif dan pengawasan korektif. Pengawasan preventif di instansi ini berupa peraturan-peraturan yang dibuat untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran oleh pegawai di PTPN V unit Terantam. Sedangkan pengawasan korektif berupa pemberian sanksi kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran peraturan. Sanksi yang diberikan berupa teguran lisan, surat peringatan (teguran tertulis), skors hingga pemberhentian.

Selain pengawasan yang baik, perusahaan hendaknya memaksimalkan kepuasan kerja.

Menurut (Fathoni, 2006), kepuasan kerja mempengaruhi tingkat

kedisiplinan karyawan, artinya jika terdapat kepuasan dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah. Kurangnya rasa disiplin dalam suatu perusahaan itu dikarenakan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari para karyawan. Tinggi rendahnya kepatuhan dari para karyawan dalam menaati segala peraturan disebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh puas atau tidak puasnya seorang karyawan yang kerja ini terkait dengan adanya pemenuhan harapan-harapan dari para karyawan yang berada disebuah perusahaan itu sudah dipenuhi atau belum.

Dengan kedisiplinan yang tinggi dari setiap karyawannya maka perusahaan akan mampu mengoperasionalkan seluruh strategi usahanya dalam rangka untuk mencapai tujuan. Karyawan yang lama tidak serta merta dengan mudah memiliki jabatan yang diinginkan, maka ini akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga memberikan dampak terhadap tingkat ke disiplin karyawan turun secara terus menerus, maka akan mengganggu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi sehingga semakin besar harapan karyawan terpenuhi, maka semakin tinggilah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sehingga bagi karyawan yang sudah mendapatkan harapan yang diinginkan maka karyawan pun akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :
Bagaimanakah pengaruh pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perkebunan PTPN V Unit Terantam?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan kerja kebun PTPN V Unit Terantam
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan kerja Karyawan kebun PTPN V Unit Terantam
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja Karyawan kebun PTPN V Unit Terantam
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada Karyawan kebun PTPN V Unit Terantam
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Karyawan kebun PTPN V Unit Terantam
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Karyawan kebun PTPN V Unit Terantam.

Kajian Pustaka

1. Pengawasan Kerja

Menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2010), mengemukakan sebagai berikut : “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan”.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang ideal (Robbins, 2009).

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

METODE PENELITIAN

Tempat Lokasi

Penelitian ini dilakukan di PTPN V unit Terantam di Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. Pemilihan lokasi ini dikarenakan PTPN V unit Terantam telah menerapkan pengawasan kerja dan mempunyai tekad untuk memberikan kepuasan

kerja kepada karyawan, selain itu PTPN V unit Terantam juga memperhatikan disiplin kerja dalam operasional perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V unit Terantam yang berjumlah 832 karyawan

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Dimana data diperoleh dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen atau literature yang mendukung dan berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini. Data ini berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan data pendukung lain.

Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan pada responden di perusahaan dan dokumentasi data yang peneliti dapatkan dari perusahaan

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Dari 27 pertanyaan pada penelitian ini nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) dan r hitung lebih besar dari r tabel yang berarti tiap-tiap item variable adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian.

Uji Reliabilitas

Nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variable tersebut sudah reliabel (handal). Nilai koefisien reliabilitas alpha pengawasan kerja (X1) sebesar 0,724, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,728, dan disiplin kerja (Y) sebesar 0,776. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pengawasan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan.

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan pengawasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,117 > 2,007$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PTPN V Unit Terantam. Semakin tinggi pengawasan kerja maka disiplin kerja karyawan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan Untuk Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,276 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,401 > 2,007$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PTPN V Unit Terantam. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka disiplin kerja karyawan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Pengaruh pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data uji F yang diperoleh dari responden PTPN V Unit Terantam menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dapat ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $76,991 > 3,178$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Besarnya pengaruh Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 81,9% terhadap disiplin kerja karyawan PTPN V Unit Terantam. Sisanya 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan

bahwa “adanya pengaruh signifikan Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PTPN V Unit Terantam

KEIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengawasan Kerja PTPN V Unit Terantam dinilai baik, ini dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu Penetapan standar kerja, Pengukuran hasil kerja, Tindakan koreksi atau perbaikan. Dimensi Penetapan standar kerja mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi Tindakan koreksi atau perbaikan mendapatkan skor terendah.
2. Kepuasan Kerja karyawan PTPN V Unit Terantam dinilai baik, ini dapat dilihat dari enam dimensi yaitu, dimensi Pekerjaan itu sendiri, Upah atau gaji, Promosi, Supervise, Rekan kerja, Kondisi kerja. Dimensi Upah atau gaji mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi Rekan kerja mendapatkan skor terendah.
3. Disiplin Kerja Karyawan PTPN V Unit Terantam dinilai baik. Ini dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu. Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif. Dimensi Disiplin Progresif mendapat skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan dimensi Disiplin Korektif mendapatkan skor terendah.
4. Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi Pengawasan Kerja maka semakin baik disiplin kerja karyawan PTPN V Unit Terantam..
5. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin baik disiplin kerja karyawan PTPN V Unit Terantam.

6. Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan pada organisasi tersebut , dan begitu pula sebaliknya. Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Saran

1. Diharapkan kepada PTPN V Unit Terantam dapat lebih meningkatkan Pengawasan Kerja kepada karyawannya, khususnya dilihat dari dimensi Penetapan standar kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya pengawasan kerja yang baik misalnya penetapan aturan kerja dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada PTPN V Unit Terantam dapat meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan kerja.
2. Diharapkan kepada PTPN V Unit Terantam terus dapat memperhatikan Kepuasan Kerja karyawannya. Khususnya dilihat dari dimensi Upah atau gaji. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif bagi karyawan yang berkinerja baik, Dengan memperhatikan hal-hal ini diharapkan kepada PTPN V Unit Terantam dapat meningkatkan Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja.

3. Disiplin Kerja pada PTPN V Unit Terantam juga perlu diperhatikan lagi. Khususnya dilihat dari Disiplin progresif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Dengan hal ini diharapkan kedisiplinan dari PTPN V Unit Terantam dapat tercapai secara maksimal.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja, maka diharapkan PTPN V Unit Terantam harus memperhatikan dan meningkatkan penetapan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan koreksi dan perbaikan didalam pekerjaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, maka diharapkan PTPN V Unit Terantam harus memperhatikan dan meningkatkan Pekerjaan itu sendiri, Upah atau gaji, Promosi, Supervise, Rekan kerja, Kondisi kerja agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh signifikan pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, maka harus lebih meningkatkan pengawasan dan kepuasan kerja agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka
- Anoraga Panji. 2004. *Manajemen Bisnis*. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta Davis (2007). *Prilaku dalam Organisasi*. Edisi Revisi. CV. Haji Mas Agung, Jakarta
- GibsonI. 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses (terjemahan Djoerban Wahid)*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Harahap. 2001. *Sistem Pengawasan Mananajemen (Management Control System)*. Jakarta: PT. Pustaka Quantum
- Handoko T. Hani. 2008, “*Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*”. Edisi kedua. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah, Viviana Andhika Yuwono, Shaker Purwati, Th. Arie P, dan Winongsari, Andi : Yogyakarta
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- , 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, H Jhon, 2004, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerjemah Diana Anglica, Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi(Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- . 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, 2004, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kesembilan. BumiAksara, Jakarta
- Suhendra K. 2008, *Manajemen dan Organisasi*. Penerbit CV. Mandar Maju
- Sutrisno Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi I). Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Toha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ulbert Silalahi. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru.
- Wibowo 2010. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Edisi ketiga, Kelapa Gading Jakarta.