

Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani

Herman Jelatu¹ & Ichsan Ansari Ibrahim²

Dosen Kewirausahaan ITBKPP

Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja, Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Grand Papua Sentani dengan populasi berjumlah 58 orang. Teknik penentuan besaran sampel dengan penarikan sampel jenuh sehingga keseluruhan jumlah populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian sebesar 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan pengawasan, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Copyright (c) 2024 Syahrul Romadhon

✉ Corresponding author :

Email Address : hermanjelatu@itbkpp.ac.id, ichsanansariibrahim67@gmail.com

PENDAHULUAN

Sistem manajemen dalam suatu perusahaan yang baik akan memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan manusia selaku pekerja. Ini menunjukkan bahwa, perusahaan tidak lagi focus pada bagian mekanis dan modal, melainkan lebih memperhatikan kebutuhan manusia sebagai faktor utama. Posisi manusia selaku pekerja kini semakin dibutuhkan dalam setiap perusahaan, hal ini diketahui bahwa manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai setiap target perusahaan (Afandi, 2018).

Setiap perusahaan tentu menginginkan tata kelola yang baik, maka hal yang perlu diperhatikan yaitu pekerja yang bermutu dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat terlaksana jika dalam suatu perusahaan melakukan strategi pengawasan sebagai upaya pemantauan kedisiplinan dan pencapaian kerja pekerja. Selain itu, pembinaan, pengembangan keahlian perlu dilakukan sebagai upaya dalam meningkatkan mutu bidang masing-masing pekerja (Jelatu, H., & Ibrahim, I. A., 2024).

Ketika perusahaan melakukan pengawasan dan menerapkan disiplin yang baik terhadap pekerja, hal tersebut dapat meningkatkan kemajuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan pengawasan bermaksud, memastikan pekerja menjalankan tugasnya sesuai yang diarahkan (Schermerhorn, 2002).

Tidak kalah pentingnya dengan disiplin kerja, dimana disiplin kerja bertujuan untuk memastikan apakah pekerja telah mengikuti aturan perusahaan atau tidak. Disiplin kerja yang kurang terjaga akan memberikan pengaruh pada tingkat efisiensi dan efektifitas kerja. Penerapan disiplin kerja memungkinkan pekerja dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif (Maves dkk., 2020). Ketika disiplin kerja tidak ditegakan dengan baik, maka akan

memberikan dampak buruk pada tujuan perusahaan yaitu target perusahaan tidak tercapai dengan baik (Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J., 2023)

Pengawasan dan disiplin kerja jika ditegakan, maka akan memberikan dampak yang baik dalam menghasilkan kinerja. Sebaliknya, jika pengawasan dan disiplin kerja maka akan memberikan sumbangsi buruk bagi kinerja. Sehingga dapat disimpulkan, jika perusahaan mengharapkan kinerja yang baik, diperlukan pengawasan dan penegakan disiplin kerja dalam menjalan pekerjaan.

1. Pengawasan

Pengawasan memiliki arti sebagai tahapan yang dilakukan oleh pihak tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang memiliki peran penting dalam mengendalikan setian rencanan kerja yang telah ditetapkan (Toding, 2016).

Pengawasan memiliki arti lain bahwa bentuk upaya atau cara yang telah diatur secara sistematis oleh pimpinan perusahaan yang kemudian dijalankan oleh pihak yang merupakan bagian struktur pengelola guna memantau sistem kerja yang dijalankan guna memastikan kesesuaian kerja dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Winardi, 2011).

Pengawasan bertujuan untuk membuktikan terkait yang telah ditetapkan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terkait hasil pengawasan, sehingga dapat membuat membuat rencana baru jika belum tercapai dan akan diteruskan jika tercapai atau berjalan dengan efektif (Manullang, 2015).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat biasa digunakan dan dilakukan oleh seorang pimpinan untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan pekerja, dengan siap untuk memperbaiki diri dengan cara merubah cara berperilaku sekaligus menjadikan pribadi yang siap patuh dan melaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan yang dijadikan sebagai acuaan aturan berlaku (Wang, dkk., 2020).

Disiplin kerja juga dianggap sebagai bentuk pelaksanaan manajemen dalam memberikan penguatan pedoman perusahaan. Dengan begitu banyaknya aturan, tentu akan memberikan pengaruh (merasa terganggu) terhadap pekerja sehingga mengakibatkan adanya perubahan (penurunan) kinerja (Sim & Waterfield, 2019). Untuk mengatasi hal tersebut, maka diperlukan penegakan disiplin kerja dalam kondisi tersebut. Ketika diperhatikan, dalam dunia kerja seringkali ditemukan pekerja yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu masuk kerja ataupun aturan lainnya (Bjornson & Sanguinetti, 2020).

3. Kinerja

Prestasi kerja (kinerja) memiliki arti sebagai bentuk output atas kerja yang telah dijalankan baik dalam bentuk jumlah ataupun mutu yang didapat oleh setiap pekerja atas tugas yang telah dijalankan berdasarkan keahlian masing-masing (Meng & Karniadakis, 2020). Penjelasan lain bahwa, prestasi kerja mengandung arti luaran yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilaksanakan berdasarkan pengukuran prestasi kerja dalam suatu tempat kerja (perusahaan atau organisasi) pada saat atau periode tertentu (Gollakota dkk., 2019).

Methods

1. Sampel Kriteria

Kegiatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kegiatan penelitian telah dilakukan dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang dan teknik sampel yang

digunakan yaitu sampel jenuh sehingga sampel sebanyak 58 orang. Data telah dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam menjawab tujuan penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linear, dengan menggunakan uji simultan dan uji parsial. Data sampel perempuan berjumlah 33 (56,9%), laki-laki berjumlah 25 (43,1%).

Results and Discussion

1. Results

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-12.350	7.850		-1.573	.119
Pengawasan Kerja	.960	.034	.934	27.849	.000
Disiplin Kerja	.388	.246	.053	1.578	.118

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan data dapat dijelaskan bahwa:

- Pengawasan kerja dan disiplin kerja dengan nilai sebesar -12,350. Ini menjelaskan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh untuk kinerja sebesar -12,350.
- Pengawasan kerja memberikan nilai pengaruh untuk kinerja sebesar 0,960.
- Disiplin kerja memberikan nilai pengaruh untuk kinerja sebesar 0,388

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2238.028	2	1119.014	805.693	.000 ^b
	Residual	134.722	97	1.389		
	Total	2372.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja

Hasil diatas menjelaskan bahwa antara pengawasan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan pengaruh untuk kinerja, ini dilihat dan diperhatikan pada perolehan nilai sig < 0,05.

2. Discussion

Terkait data yang telah ditampilkan, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengawasan kerja terhadap kinerja
Pengawasan kerja mampu memberikan atau menyumbang nilai yang sangat besar terhadap kinerja. Nilai tersebut mengandung arti bahwa, pengawasan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja. Ini menandakan bahwa, pihak pimpinan perlu dan terus melakukan pengawasan, dengan tujuan untuk melakukan pemantauan atas pekerjaan yang dijalankan guna memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan terlaksanakan dengan baik, telah sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Halnya yang terjadi di Hotel Grand Papua, telah membuktikan bahwa pengawasan mampu meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai target yang telah dibuat.
- b. Disiplin kerja terhadap kinerja
Dengan melihat hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin belum mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, ini terlihat pada nilai $\text{sig} > 0,05$. Maksudnya adalah disiplin kerja di Hotel Grand Papua belum terlihat disiplin, masih ditemukan beberapa yang melanggar, dan tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan, adanya pekerja yang terlambat, adanya pekerja yang istirahat lebih dari jam istirahat, perizinan yang tidak beraturan.
- c. Pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja
Telah dibuktikan melalui uji silmultan bahwa pengawasan dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja, artinya, jika pengawasan terus dilakukan dan disiplin ditegakan maka akan memberikan peningkatan kinerja, dan lebih mudah mencapai target yang telah ditentukan.

Conclusion

Terkait yang telah dijelaskan di atas yang didukung dengan data yang telah diuji, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja, disiplin kerja tidak sanggup memberikan pengaruh terhadap kinerja dan pengawasan, disiplin kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja.

References

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*; Yogyakarta: ZANAVA Publising.
- Bjornson, E., & Sanguinetti, L. (2020). Making Cell-Free Massive MIMO Competitive With MMSE Processing and Centralized Implementation. *IEEE Transactions on Wireless Communications*, 19(1), 77-90. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1109/TWC.2019.2941478>"
<https://doi.org/10.1109/TWC.2019.2941478>
- Gollakota, A. R. K., Volli, V., & Shu, C.-M. (2019). Progressive utilisation prospects of coal fly ash: A review. *Science of The Total Environment*, 672, 951-989. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.03.337>"
<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.03.337>
- Hodge, J. G., Marshall, M. F., Fischkoff, K., Evans, L. E., Tonelli, M. R., Wax, R. S., Seda, G., ... Christian, M. D. (2020). Triage of Scarce Critical Care Resources in COVID-19 An Implementation Guide for Regional Allocation. *Chest*, 158(1), 212-

225. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.063>"
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.063>
- Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar. *Journal Markcount Finance*, 1(1), 47-59. HYPERLINK "<https://doi.org/10.55849/jmf.v1i1.67>"
<https://doi.org/10.55849/jmf.v1i1.67>
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja . *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1816–1827. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3698>
- Manullang M. (2015) *Dasar-Dasar Manajemen*:Yogyakarta: Gadjah Madah University Press.
- Maves, R. C., Downar, J., Dichter, J. R., Hick, J. L., Devereaux, A., Geiling, J. A., Kisson, N., Hupert, N., Niven, A. S., King, M. A., Rubinson, L. L., Hanfling, D., Hodge, J. G., Marshall, M. F., Fischkoff, K., Evans, L. E., Tonelli, M. R., Wax, R. S., Seda, G., ... Christian, M. D. (2020). Triage of Scarce Critical Care Resources in COVID-19 An Implementation Guide for Regional Allocation. *Chest*, 158(1), 212–225. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.063>.
- Meng, X., & Karniadakis, G. E. (2020). A composite neural network that learns from multi-fidelity data: Application to function approximation and inverse PDE problems. *Journal of Computational Physics*, 401, 109020. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1016/j.jcp.2019.109020>"
<https://doi.org/10.1016/j.jcp.2019.109020>
- Sim, J., & Waterfield, J. (2019). Focus group methodology: Some ethical challenges. *Quality & Quantity*, 53(6), 3003–3022. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1007/s11135-019-00914-5>" <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00914-5>
- Toding, Y. A. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. 2, (4), 386-399. <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.
- Wang, H., Liu, Y., He, R., Xu, D., Zang, J., Weeranoppanant, N., Dong, H., & Li, Y. (2020). Cell membrane biomimetic nanoparticles for inflammation and cancer targeting in drug delivery. *Biomaterials Science*, 8(2), 552–568. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1039/C9BM01392J>" <https://doi.org/10.1039/C9BM01392J>
- Wirnadi. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta