

## **UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SMART TALENTA MULTITAMA MELALUI FUNGSI PENGAWASAN**

**Lukman Effendhi<sup>1</sup>, Ary Sutrischastini<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>STIE Widya Wiwaha

Lukmanefendhi1993@gmail.com<sup>1</sup>, arisutrischastini@gmail.com<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The aims of this study are 1) to identify the causes of employee discipline at PT. Smart Talenta Multitama is not yet optimal and 2) determines efforts to improve the work discipline of employees of PT. Smart Talenta Multitama through the supervisory function. This research is a qualitative research. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The number of samples is 13 employees with purposive sampling method. Data analysis consists of three paths, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that 1) the causes of work discipline at PT. Smart Talenta Multitama has not been maximized, namely low absenteeism, accuracy in entering and leaving work and adherence to regulations. This can be seen from the average value of the three indicators of 2.19 which is in the unfavorable category. 2) Efforts to increase supervision to improve the work discipline of employees of PT. Smart Talenta Multitama are: a) The frequency of supervision must be increased so that the employee's work does not deviate from the established provisions; b) The supervision carried out should pay attention to attendance, the accuracy of entering and leaving work for employees, and compliance with regulations so that employee work discipline increases; and c) Leaders should reward disciplined employees and punish employees who do not follow the rules or are not disciplined.*

**Keywords:** *Supervision Function; Work Discipline; Absence.*

### **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena semakin disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu tanpa disiplin kerja karyawan, maka akan sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi, 2021); (Rosalina & Wati, 2020); (Susanti, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu cara bagi pimpinan untuk melakukan komunikasi dengan karyawan atau bawahan agar karyawan atau bawahan bersedia untuk berperilaku, memiliki kesadaran dan kemauan untuk menjalankan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai, 2011). Seorang pimpinan akan selalu

berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, agar karyawan mentaati peraturan yang ada. Peraturan yang dibuat diharapkan dapat membentuk karyawan disiplin dan menciptakan lingkungan yang tertib. Oleh karena itu pengawasan harus dilakukan oleh pimpinan agar karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pimpinan harus dapat mengawasi dan mengendalikan semua aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Seorang pimpinan dituntut untuk menjadi pengawas yang baik agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Smart Talenta Multitama adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa baik berupa manajemen sumber daya manusia, *Legal Consulting*, dan *Training*. Sama seperti perusahaan lainnya, PT Smart Talenta Multitama mengharapkan prestasi kerja dari semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu, pengawasan harus dilakukan. Sistem pengawasan di PT Smart Talenta Multitama dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan oleh pimpinan dengan melihat langsung aktivitas kerja para karyawan. Pengawasan secara tidak langsung dilakukan pimpinan dengan meminta laporan secara tertulis maupun lisan yang dilaksanakan oleh bawahan yang telah ditunjuk. Pengawasan secara tidak langsung inilah yang membuat banyak karyawan mengabaikan pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, karyawan terlambat ke kantor, dan pulang lebih cepat dari jadwal yang ditentukan. Akibatnya capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi akan terpengaruh. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengidentifikasi penyebab disiplin kerja pada PT. Smart Talenta Multitama belum maksimal dan 2) menentukan upaya peningkatan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama.

## KAJIAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menciptakan pelaksanaan kerja agar tetap berjalan sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Menurut Gibson (2017) disiplin adalah proses mempengaruhi karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Komarudin (2014) disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dan dihormati untuk diikuti. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan yang menaati peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di lingkungan perusahaan sebagai cermin rasa pengabdian dan tanggung jawab.

Disiplin kerja berhubungan erat dengan motivasi, semangat serta peningkatan disiplin kerja, apabila karyawan pada suatu perusahaan termotivasi untuk bekerja lebih baik, maka tidak sulit bagi pihak perusahaan. Beberapa usaha yang dapat dilakukan

oleh pimpinan perusahaan dalam usaha peningkatan disiplin kerja karyawan pada perusahaan, antara lain: (Heidjrachman dan Husnan, 2012)

- a. Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kompensasi kepada tenaga kerja.  
Kompensasi merupakan pengganti atau balas jasa yang disumbangkan untuk pengabdian dari tenaga kerja terhadap perusahaan. Pada umumnya setiap orang bekerja karena didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, mempertahankan kelangsungan hidup, memperoleh status sosial serta keinginan-keinginan lain yang cukup banyak jumlahnya, orang bekerja memperoleh imbalan jasa yang berupa gaji atau upah dari karyawan tersebut.
- b. Latihan dan pendidikan bagi karyawan.  
Arti latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi, latihan membantu karyawan akan memahami suatu pengetahuan, praktis dan penerapannya. Guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- c. Memberikan fasilitas yang lebih baik kepada karyawan.  
Setiap karyawan yang bekerja tentu tidak hanya mengharapkan gaji saja tetapi juga membutuhkan fasilitas yang lebih baik guna menunjang pemenuhan kebutuhan dan meningkatkan semangat kerja.
- d. Kondisi lingkungan kerja.  
Selain faktor-faktor di atas, kondisi lingkungan kerja juga harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan, karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, apabila lingkungan kerjanya nyaman dan aman maka para karyawan tentu betah untuk bekerja

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak bertulis. Menurut Gibson (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Jam kerja, yaitu jam kerja karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja.
2. Izin bagi karyawan, yaitu karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik karyawan yang mengambil cuti dan untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi Karyawan, yaitu tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

### **Pengawasan**

Menurut Sukotjo (2007) pengawasan adalah membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan rencananya, dan dilakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Pengawasan dan pengendalian adalah proses untuk

mengamati secara terus menerus pelaksanaan kegiatan sesuai rencana yang sudah disusun dan mengadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan (Sitorus, 2020).

Pengawasan dibedakan menjadi 4 yaitu:

1. Pengawasan Intern, merupakan pengawasan dari dalam yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasi. Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan semua data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan dan dapat dijadikan alat penilaian kemajuan dan kemunduran pelaksanaan kegiatan dan juga kebijaksanaan yang telah dikeluarkan pimpinan.
2. Pengawasan Ekstern, merupakan pengawasan yang biasanya dilakukan aparat yang berada di luar struktur organisasi. Pengawasan yang dilakukan dengan mengamati bagaimana keadaan organisasi atau perusahaan apakah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan baik pemerintah maupun prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Pengawasan Atasan Langsung, merupakan suatu proses awal pengawasan pelaksanaan aktivitas atau pekerjaan agar berjalan di dalam organisasinya. Menurut pendapat Sujanto (2016) yang mengartikan bahwa pengawasan atasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh setiap pejabat atau pimpinan langsung terhadap anak buah yang dipimpinya. Pengawasan ini tidak terlepas dari mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan instruksi, rencana, pengaturan dan atasan dapat langsung mengawasi dan melihat hasil yang diperoleh dan dapat cepat memperbaiki atau mencari pemecahan masalah.
4. Pengawasan Melekat, merupakan serangkaian kegiatan sebagai pengendalian secara terus menerus yang dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahan, baik secara preventif maupun korektif agar bawahan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana dan aturan yang berlaku.

### **Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan sebagai elemen atau fungsi keempat manajemen ialah mengamati dan mengalokasikan dengan tepat penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Menurut Gibson (2017) fungsi pengawasan adalah seluruh aktivitas yang dijalankan manajer dalam berupaya untuk menjamin agar hasil-hasil aktual sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Stoner (2015) fungsi pengawasan merupakan fungsi akhir yang harus dilaksanakan manajer. Pengawasan adalah proses melalui apa manajer memastikan aktivitas-aktivitas pengawasan itu sesuai dengan apa yang direncanakan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan merupakan alat bagi para manajer untuk memastikan tindakan pelaksanaan kerja benar-benar menggerakkan organisasi kearah tujuan yang telah ditetapkan.

### **Tujuan Pengawasan**

Tujuan pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan oleh karenanya agar pengertian pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan jika terdapat penyimpangan dari rencana yang

ditetapkan. Menurut Handayani (2010) tujuan pengawasan adalah memastikan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengawasan yang efektif menurut Siagian (2018) adalah:

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari kegiatan yang diselenggarakan, antara lain dengan mendapatkan informasi tentang siapa yang melakukan pengawasan dan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut.
2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana. Pengawasan harus mampu mendeteksi deviasi atau penyimpangan yang mungkin terjadi sebelum penyimpangan itu menjadi kenyataan. Usaha deteksi harus dilakukan sendiri mungkin dan informasi tentang hasil deteksi harus segera tiba ditangan pimpinan yang secara fungsional bertanggung jawab agar pimpinan segera dapat mengambil tindakan pencegahannya.
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik strategi tertentu, seorang pimpinan harus mampu menentukan kegiatan apa yang perlu dilakukannya sendiri dan kegiatan apa yang sebaiknya didelegasikan, kepada orang lain. Pimpinan yang efektif adalah seorang yang mampu melihat dan menentukan kegiatan-kegiatan apa saja yang langsung harus ditangani. Hal ini berarti melakukan kegiatan-kegiatan yang mempunyai nilai strategi bagi organisasi.
4. Objektivitas dalam melakukan pengawasan, salah satu komponen yang harus terlihat jelas dalam rencana ialah standar prestasi kerja yang diharapkan dipenuhi oleh para pelaksana kegiatan operasional. Standar demikian harus jelas terlihat bukan saja dalam prosedur dan mekanisme kerja, juga dalam rangkaian variabel yang menggambarkan persyaratan kuantitatif (dapat dihitung) dan kualitatif (sukar dihitung) dan sedapat mungkin dinyatakan secara tertulis.
5. Keluwesan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan agar efektif, maka disamping menghindarkan kegagalan-kegagalan dalam pelaksanaan rencana, rencana itu sendiri harus fleksibel, agar dimungkinkan adanya perubahan rencana terhadap hal-hal yang tidak diduga sebelumnya.
6. Pengawasan harus mempertimbangkan pola dasar organisasi. Pola dasar dan tipe organisasi tertentu ditetapkan dalam berbagai hal seperti pembagian tugas, jalur komunikasi dan jaringan informasi, kesemuanya ini harus diperhatikan dalam melakukan pengawasan.
7. Efisiensi pelaksanaan pengawasan dilakukan supaya keseluruhan organisasi bekerja dengan tingkat efisiensi yang semakin tinggi.
8. Pengawasan mencari apa yang tidak beres. Pengawasan bukanlah dimaksudkan untuk mencari-cari siapa yang bersalah.
9. Pengawasan harus bersifat membimbing, jika telah ditemukan apa yang tidak beres dan siapa yang salah serta diketahui faktor-faktor penyebabnya.

Cara pengawasan yang digunakan oleh pimpinan meliputi: Handayani (2010)

1. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh para manajer pada waktu kegiatan berjalan berbentuk:

- a. Inspeksi langsung
  - b. Observasi tempat
  - c. Laporan ditempatkan berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
2. Pengawasan tidak langsung, adalah pengawasan dari media-media disampaikan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk:
    - a. Laporan teratur
    - b. Laporan lisan
    - c. Faktor-faktor Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi antarlain: (Handoko, 2014)

1. Perubahan lingkungan organisasi.  
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku, adanya peraturan pemerintah dan sebagainya.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi.  
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan.  
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan, tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.  
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

### **Penelitian yang Relevan**

1. Habsari 2004 Analisis Pengawasan untuk Meningkatkan Disiplin Karyawan Pada Koperasi Karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Sumatera Selatan.
2. Rahmawati 2008 Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan di Kantor Informasi dan Komunikasi Kabupaten Karanganyar Tahun 2007.
3. Utari 2015 Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.
4. Alni 2016 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan.
5. Supriatna, Sanusi, dan Setiawan 2016 Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Melalui Pengawasan Atasan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
6. Suhariyanto dan Putro 2018 Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan yang menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa yang sebenarnya pada masa sekarang. Menurut Sanafia (2013), tujuan penelitian kualitatif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Ini sejalan dengan pendapat Sugiyono yang menjelaskan bahwa penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti (Sugiyono, 2020). Menurut Nasution (2016) dalam penelitian kualitatif, data dituangkan secara deskriptif dalam bentuk laporan dan uraian.

### **Informan Penelitian**

Jumlah karyawan PT. Smart Talenta Multitama sebanyak 28 orang. Dari 28 orang karyawan diambil sebanyak 13 orang sebagai informan penelitian, karena dari seluruh karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun hanya berjumlah 13 orang. Kriteria ini diambil dengan alasan bahwa karyawan yang sudah bekerja di atas 10 tahun sudah mendapat fasilitas lengkap dari perusahaan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan yaitu seluruh aktivitas yang dijalankan manajer PT. Smart Talenta Multitama dalam berupaya untuk menjamin agar hasil-hasil pengawasan sesuai dengan hasil-hasil yang direncanakan. Indikator pengawasan pada PT. Smart Talenta Multitama yaitu:

- a. Frekuensi pengawasan
- b. Sistem pengawasan

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Indikator-indikator kedisiplinan pada PT. Smart Talenta Multitama yaitu:

- a. Absensi
- b. Ketepatan masuk dan pulang kerja
- c. Ketaatan peraturan

#### **Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer. Menurut Nasution (2016) data primer adalah data yang diperoleh dengan mengambil secara langsung dari sumbernya.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada informan penelitian.

### Metode Analisis Data

Skala yang digunakan untuk mengukur pengawasan dan disiplin kerja adalah skala likert. Skala likert ini merupakan skala yang digunakan untuk mengukur atribut produk berdasarkan tingkat kesetujuan terhadap produk. Dalam penelitian ini dibagi dalam 4 skala penelitian, dengan jawaban penelitian sebagai berikut:

- a. Sangat baik (S) mempunyai skor 4
- b. Cukup baik (C) mempunyai skor 3
- c. Kurang baik (K) mempunyai skor 2
- d. Tidak baik (T) mempunyai skor 1

Data yang didapat dari skala likert tersebut selanjutnya akan digunakan untuk menentukan pengertian rangking atau tingkatan pada masing-masing variabel dan dianalisis. Setelah mendapatkan nilai, maka penilaian adalah jumlah dibagi 4 (kategori) dengan interval sebagai berikut:

- a. S = Sangat baik interval 3,251-4,000
- b. C = Cukup baik interval 2,501-3,250
- c. K = Kurang baik interval 1,751-2,500
- d. T = Tidak baik interval 1,000-1,750

Metode analisis yang dilakukan dengan menganalisis data yang muncul baik berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka dari data yang telah dikumpulkan baik melalui wawancara, observasi, dan dokumen disebut analisis interaktif menurut Milles dan Huberman (2014). Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

#### a. Reduksi data

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat astraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan ke dalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

#### b. Penyajian data

Penyajian data kualitatif yang paling sering adalah bentuk naratif. Teks terpecah-pecah, bagian demi bagian dan bukan simultan. Berdasarkan sekumpulan informasi yang tersusun diharapkan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan-tindakan korektif tertentu. Dengan melihat penyajian data tersebut akan memudahkan dalam memahami apa yang sedang terjadi, apa yang harus dilakukan. Untuk diperoleh penyajian data yang lebih baik dan untuk melengkapi penyajian naratifnya, maka disertakan penyajian data berbentuk matrik,

grafik, jaringan dan bagan. Semuanya guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam satu bentuk yang terpadu dan mudah dipahami.

c. Menarik kesimpulan/Verifikasi Data

Proses membuat kesimpulan sebenarnya sudah dimulai dari awal penelitian, hanya saja kesimpulan pendahuluan ini sifatnya masih longgar. Bentuk dari kesimpulan awal biasanya masih berupa rekaan dari proposisi perkasus atau perfenomena, pola hubungan antara fenomena, konfigurasi-konfigurasi tertentu yang dapat menggambarkan alur sebab akibat. Kesimpulan penelitian merupakan diverifikasi selama penelitian berlangsung.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Identifikasi Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama**

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pelaksanaan kerja akan berjalan dengan baik pula. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama adalah: absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja dan ketaatan peraturan.

Absensi merupakan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, dengan adanya absensi bisa diketahui bahwa karyawan tersebut masuk kerja atau tidak masuk kerja.

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Absensi Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama**

No.	Pernyataan	Penilaian				Total
		S (4)	C (3)	K (2)	T (1)	
1	Menurut Anda absensi berpengaruh pada disiplin kerja.	6	6	1	0	3,38
2	Apakah absensi memotivasi karyawan untuk masuk kerja.	2	2	0	9	1,77
3	Menurut Anda absensi sangat perlu diadakan.	4	9	0	0	3,31
4	Apakah tingkat kehadiran menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.	2	1	1	9	1,69
5	Menurut Anda Absensi berpengaruh terhadap pengawasan.	0	3	2	8	1,62
<b>Rata-rata</b>						<b>2,35</b>

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa:

1. Menurut Anda absensi berpengaruh pada disiplin kerja, diperoleh nilai sebesar 3,38, artinya jawaban responden berada pada pernyataan sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa absensi sangat mempengaruhi pada disiplin kerja, karena absensi menunjukkan tingkat kehadiran karyawan dan bagian dari peraturan perusahaan.

2. Absensi memotivasi karyawan untuk masuk kerja diperoleh nilai sebesar 1,77. Artinya jawaban responden berada pada pernyataan kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa absensi kurang memotivasi karyawan untuk masuk kerja.
3. Menurut Anda absensi sangat perlu diadakan, diperoleh nilai sebesar 3,31. Artinya jawaban responden berada pada pernyataan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa absensi karyawan sangat perlu diadakan di PT. Smart Talenta Multitama.
4. Tingkat kehadiran menunjukkan tingkat absensi atau tanggung jawab terhadap pekerjaan, diperoleh nilai sebesar 1,69, artinya jawaban responden berada pada pernyataan tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan tidak ditentukan oleh tingkat absensi, tetapi terhadap tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing karyawan perusahaan yang ditetapkan.
5. Menurut Anda apakah absensi berpengaruh terhadap pengawasan diperoleh nilai sebesar 1,62. Artinya jawaban responden berada pada pernyataan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa absensi tidak berpengaruh terhadap pengawasan, karena pengawasan karyawan tidak dilihat dari absensi.

Berdasarkan kelima pertanyaan di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,35, nilai ini berada pada pernyataan kurang baik. Artinya tingkat absensi kerja karyawan kurang baik, yang mana absensi kurang memotivasi karyawan untuk masuk kerja, dalam hal ini pimpinan harus setiap hari mengawasi mengenai absensi sebab absensi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Jam kerja merupakan jam datang karyawan ketempat kerja sampai pulang kerja, di mana ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut ini diperoleh hasil berkaitan dengan ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan di PT Smart Talenta Multitama.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Ketepatan Masuk Dan Pulang Kerja Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama**

No.	Pernyataan	Penilaian				Total
		S (4)	C (3)	K (2)	T (1)	
1	Apakah ketepatan masuk dan pulang kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan.	6	6	1	0	3,38
2	Apakah pimpinan selalu mengawasi ketetapan masuk dan pulang kerja karyawan.	0	5	8	0	2,38
3	Ketepatan masuk dan pulang kerja akan memperlancar proses kerja.	7	6	0	0	3,54
4	Apakah jam masuk dan pulang kerja yang ditetapkan sesuai dengan keinginan Anda.	0	3	2	8	1,62
5	Menurut Anda perlukah diadakan pengawasan terhadap ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan.	1	1	3	8	1,62
	<b>Rata-rata</b>					<b>2,51</b>

Sumber: Data diolah

Dari tabel 2 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Ketepatan masuk dan pulang kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan, diperoleh nilai sebesar 3,38, artinya jawaban responden berada pada pernyataan sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan.
2. Pimpinan selalu mengawasi ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 2,38, artinya jawaban responden berada pada pernyataan kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan. Ini mengakibatkan karyawan tidak disiplin untuk masuk dan pulang kerja.
3. Ketepatan masuk dan pulang kerja akan memperlancar proses kerja. Nilai yang diperoleh sebesar 3,54, artinya jawaban responden berada pada pernyataan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa ketetapan masuk dan pulang kerja sangat memperlancar proses kerja.
4. Jam masuk dan pulang kerja yang ditetapkan sesuai dengan keinginan Anda, diperoleh nilai sebesar 1,62. Berarti jawaban responden berada pada pernyataan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa jam masuk dan pulang kerja yang ditetapkan oleh PT. Smart Talenta Multitama tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
5. Menurut Anda perlukah diadakan pengawasan terhadap ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan, menghasilkan nilai sebesar 1,62. Artinya jawaban responden berada pada pernyataan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa tidak perlunya diadakan pengawasan terhadap ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan.

Berdasarkan kelima pertanyaan di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,51 yang menunjukkan pada pernyataan cukup baik. Artinya ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan cukup baik. Ketetapan masuk dan pulang kerja akan memperlancar proses kerja. Untuk itu pimpinan harus mengawasi masalah ketepatan masuk dan pulang kerja, sehingga karyawan termotivasi untuk masuk dan pulang kerja tepat waktu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Alni (2016) bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Demikian juga menurut Supriatna dkk (2016), bahwa pengawasan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Indikator yang berikutnya adalah ketaatan peraturan. Setiap perusahaan pasti memiliki suatu peraturan, peraturan tersebut dapat berjalan dengan baik bila karyawan taat terhadap peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Ketaatan Peraturan Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama**

No.	Pernyataan	Penilaian				Total
		S (4)	C (3)	K (2)	T (1)	
1	Perlukah diadakan peraturan.	7	5	1	0	3,46
2	Menurut Anda apakah peraturan dapat meningkatkan disiplin kerja	1	3	9	0	2,38

	karyawan.					
3	Menurut Anda apakah peraturan yang telah ditetapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.	2	1	1	9	1,69
4	Menurut Anda apakah peraturan berpengaruh terhadap pengawasan.	1	3	1	8	1,77
5	Menurut Anda apakah peraturan yang telah ditetapkan perlu dilaksanakan.	6	5	2	0	3,30
	<b>Rata-rata</b>					<b>2,52</b>

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perlukah diadakan peraturan, diperoleh nilai sebesar 3,46, artinya jawaban responden berada pada pernyataan sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peraturan sangat perlu diadakan pada PT. Smart Talenta Multitama, supaya kerja karyawan tidak menyimpang dan ketentuan yang telah ada.
2. Apakah peraturan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, diperoleh nilai sebesar 2,38. Artinya jawaban responden berada pada pernyataan kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peraturan tidak dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Menurut Anda apakah peraturan yang telah ditetapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, diperoleh nilai sebesar 1,69 termasuk kategori tidak baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peraturan yang telah ditetapkan tidak dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. Menurut Anda apakah peraturan berpengaruh terhadap pengawasan, diperoleh nilai sebesar 1,77, artinya jawaban responden berada pada pernyataan kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa peraturan tidak berpengaruh terhadap pengawasan.
5. Menurut Anda, apakah peraturan yang telah ditetapkan perlu dilaksanakan, menghasilkan nilai sebesar 3,30 kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Smart Talenta Multitama sangat perlu untuk dilaksanakan guna mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kelima pertanyaan pada tabel 3 diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,52, nilai ini berada pada pernyataan cukup baik. Berarti ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikategorikan cukup baik.

Dari uraian di atas dapat diidentifikasi penyebab rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat absensi yang menunjukkan tingkat kehadiran karyawan ketempat kerja, disebabkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan tidak ditentukan oleh tingkat absensi. Di samping itu, pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan tidak dilihat dari tingkat absensi, tetapi hasil kerja yang diberikan kepada karyawan.

2. Pimpinan tidak selalu mengawasi ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan. Ini mengakibatkan karyawan tidak disiplin untuk masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam yang sudah di tentukan.
3. Peraturan yang telah ditetapkan tidak meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena pengawasan yang dilakukan tidak melihat ketaatan karyawan pada peraturan meskipun peraturan yang sudah ditetapkan sangat perlu untuk dilaksanakan.

### Upaya peningkatan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama

Fungsi Pengawasan merupakan aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan bagi kegiatan organisasi karena pengawasan bermaksud mengendalikan, mengatur dan menindaklanjuti sesuatu yang menyimpang dari prosedur yang berlaku. Indikator fungsi pengawasan pada PT. Smart Talenta Multitama adalah frekuensi dan sistem pengawasan. Frekuensi pengawasan adalah jumlah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Smart Talenta Multitama untuk menilai pelaksanaan dan hasil kerja karyawan. Sistem pengawasan dibuat dengan tujuan agar semua yang direncanakan dapat terwujud. Oleh karena itu agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan apabila terjadi penyimpangan dari rencana yang sudah dibuat. Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan frekuensi dan sistem pengawasan pada PT Smart Talenta Multitama.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Frekuensi dan Sistem Pengawasan Pada PT. Smart Talenta Multitama**

No.	Pernyataan	Penilaian				Total
		S (4)	C (3)	K (2)	T (1)	
<b>Pernyataan indikator frekuensi Pengawasan</b>						
1	Apakah pimpinan sering melakukan pengawasan dalam setiap kali karyawan bekerja.	5	6	1	1	3,20
2	Apakah dengan pengawasan yang secara terus-menerus dilakukan oleh pimpinan dapat mengurangi kesalahan yang terjadi.	2	5	5	1	2,62
3	Apakah atasan anda langsung melakukan tindakan koreksi pada saat terjadi penyimpangan kerja oleh karyawan.	6	6	1	0	3,40
	<b>Rata-rata</b>					<b>3,05</b>
<b>Pernyataan indikator Sistem Pengawasan</b>						
1	Menurut Anda apakah pelaksanaan sistem pengawasan sudah berjalan dengan baik.	7	4	2	0	3,38
2	Bagaimana sistem pengawasan yang dilakukan diperusahaan	7	4	2	0	3,38

	tempat Anda bekerja.					
3	Menurut Anda apakah pengawasan telah dilakukan pada saat yang tepat dimana pengawasan tersebut memang dibutuhkan.	5	7	1	0	3,31
	<b>Rata-rata</b>					<b>3,35</b>

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa frekuensi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dikategorikan cukup baik karena secara rata-rata memiliki nilai 3,05. Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan diharapkan dapat mengurangi kesalahan yang terjadi dan mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan dengan nilai 2,62. Nilai ini menunjukkan cukup baik. Dari tabel 4 terlihat bahwa komponen ini yang memiliki nilai paling rendah dibandingkan yang lain.

Sedangkan untuk indikator sistem pengawasan memiliki nilai sangat baik dengan rata-rata sebesar 3,35. Ini menunjukkan sistem pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dibutuhkan untuk menjamin agar semua keputusan, rencana dan pelaksanaan kegiatan mencapai tujuandengan hasil yang baik dan efektif. Ada beberapa upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan pengawasan agar disiplin kerja karyawan meningkat adalah:

1. Frekuensi pengawasan harus ditingkatkan supaya kerja karyawan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pengawasan yang dilakukan hendaknya memperhatikan juga berkaitan dengan absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan, serta ketaatan terhadap peraturan agar disiplin kerja karyawan meningkat.
3. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dan memberi hukuman kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan atau tidak disiplin.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Smart Talenta Multitama secara rata-rata dari nilai absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan memiliki nilai 2,19, nilai ini dikategorikan kurang baik. Untuk itu frekuensi pengawasan yang dilakukan harus ditingkatkan. Disiplin kerja akan berjalan dengan baik apabila ada ketegasan dan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan agar karyawan yang bersangkutan tidak lagi melakukan kesalahan atau pelanggaran dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Dengan meningkatkan pengawasan terhadap aktivitas kerja karyawan diharapkan tercipta disiplin kerja yang baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Rahmawati (2008) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pengawasan dan disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang sangat besar (94,9%) terhadap Kinerja karyawan (Suhariyanto dan Putro, 2018).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Penyebab disiplin kerja pada PT. Smart Talenta Multitama belum maksimal adalah rendahnya absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja serta ketaatan terhadap peraturan. Ini dapat dilihat dari nilai rata-rata dari ketiga indikator tersebut sebesar 2,19 dengan kategori kurang baik.
2. Upaya peningkatan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama adalah:
  - a. Frekuensi pengawasan harus ditingkatkan supaya kerja karyawan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
  - b. Pengawasan yang dilakukan hendaknya memperhatikan juga berkaitan dengan absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan, serta ketaatan terhadap peraturan agar disiplin kerja karyawan meningkat.
  - c. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dan memberi hukuman kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan atau tidak disiplin.

### Saran

1. Dalam hal disiplin kerja karyawan, sebaiknya pimpinan bertindak tegas dan memberikan perhatian dalam melakukan pengawasan terhadap kerja karyawannya, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
2. Pimpinan sebaiknya memberikan wewenang kepada supervisor untuk melakukan pengawasan, sehingga pengawasan dapat berjalan dengan baik dan diharapkan penyimpangan-penyimpangan kerja yang dilakukan karyawan tidak terjadi atau dapat diketahui.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alni, Lily Afliza. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Tesis. Medan: Universitas Medan Area.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2). <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Gibson, Ivonceviah dan Donel Alih Bahasa Djarkasih. (2017). *Organisasi dan Manajemen*, Jilid I, Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno. (2010). Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Komarudin. (2014). *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE.

- Miles, M.B dan Huberman A.M. (2014). *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, Mulia. (2016). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Djambatan.
- Rosalina & Wati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Volume 10 No. 1.  
file:///C:/Users/hp/Downloads/PENGARUH\_GAYA\_KEPEMIMPINAN\_TERHADAP\_DISIPLIN\_KERJA.pdf
- Sanafia, Faisal. (2013). *Format-Format Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, F. E. (2020). Hubungan Penerapan Manajemen Dengan Kinerja Petugas Kesehatan. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 3(2).  
<https://doi.org/10.30743/best.v3i2.3224>
- Stoner, James. (2015). *Management*, 6th Edition. New Jersey : Prentice. Hall Inc.
- Sujanto. (2016). *Beberapa Pengertian Dibidang Pengawasan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sukotjo, Ibnu. (2007). *Penganlar Bisnis Modern*, Jakarta: Liberty
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.MMW Di Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, 2(2).  
<https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100>
- Tjokroamidjojo, Bintoro. (2014). *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.