

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Nurhikmah HR

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) di Bandar Lampung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak disektor pertanian di Indonesia. Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena keberadaanya sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga kinerja dan disiplin kerja serta pelaksanaan tugas serta tanggung jawab dapat ditingkatkan.

Masalah yang dihadapi oleh PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung adalah pada tingkat ketidakhadiran sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan namun pada keterangan sakit masih terdapat keterangan sakit tanpa keterangan dokter sedangkan sesuai peraturan apabila tidak hadir karena sakit harus dengan keterangan dokter agar tercipta kedisiplinan kerja karyawan. Pada deskripsi unsur penilaian sasaran kerja karyawan Tahun 2008 masih terdapat nilai C(Cukup) yang berjumlah empat dan dua memiliki nilai B(Baik) dari enam kriteria penilaian dan pada Tahun 2009 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dengan adanya sistem pengawasan kerja sehingga penilaian sasaran kerja mendapatkan nilai B(Baik) dari semua kriteria.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) di Bandar Lampung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif antara pengawasan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) di Bandar Lampung.

Alat analisis yang digunakan adalah korelasi *Product moment* dan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yang diteliti. Hasil perhitungan sebagai berikut: Koefisien Determinasi (KD1) diperoleh sebesar 56,62 % sisanya 43,38 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. KD2 57,00 % sisanya 43,38 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti, dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui terdapat pengaruh yang kuat antara pengawasan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan. Hasil $r_{xy1} (0,752) > r \text{ tabel } (0,355)$ dan $r_{xy2} (0,755) > r \text{ tabel } (0,355)$, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara pengawasan terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan. Uji $t_1 (6,149) > t \text{ tabel } (1,697)$ dan $t_2 (6,364) > t \text{ tabel } (1,697)$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak maka hipotesis berpengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dari pengawasan kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) di Bandarlampung. Berdasarkan hasil analisis kualitatif dapat diketahui bahwa indikator pengawasan yang dilakukan yaitu penetapan standar pelaksanaan kerja (61,29%), laporan kerja (54,84%), perbaikan kesalahan (38,715), tingkat pengawasan kerja (29,03%) dan sangsi atau hukuman (35,48%). Indikator yang perlu diperbaiki yaitu tingkat pengawasan kerja yang memiliki nilai persentase yang paling rendah dengan pengawasan secara langsung oleh atasan.

Pihak perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan pelaksanaan pengawasan dengan melakukan peninjauan langsung oleh atasan sehingga dapat dengan segera mengetahui kesalahan atau pelanggaran yang terjadi dan dapat diambil tindakan koreksi. Selain itu juga perusahaan harus bertindak tegas dalam hal pemberian sangsi terhadap kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sangsi-sangsi tersebut seharusnya dapat dibedakan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal disiplin kerja karyawan sebagai akibat dari kurangnya pengawasan hendaknya perusahaan memperhatikan tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu juga agar terciptanya suatu disiplin yang baik. Sebaiknya perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan memperlakukan karyawan bukan hanya sebagai faktor produksi saja sehingga timbul rasa memiliki satu sama lain antara perusahaan dan karyawan, hal ini juga akan berpengaruh terhadap rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan apabila disiplin kerja telah tercipta dengan baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.