



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Determinants of Employee Performance: A Study on Compensation, Supervision, and Work Discipline

Tri Fitria^{a*}, Abid Djazuli^b, Choiriyah^c

^{a,b,c} Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

* Corresponding author e-mail: fitrijm95@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32502/jimn.v14i1.361

Article history:

Received:

1 September 2024

Accepted:

30 November 2024

Available online:

30 Desember 2024

Keyword:

Kata kunci *Performance, Compensation, Supervision, Work Discipline*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation, supervision and work discipline on The Performance of PT Unicharm Indonesia Tbk Distributor Employees South Sumatera Province. The object of this research is a mining company listed on the Distributor employees south Sumatera province. The population in this study were 137 employee on the distributor of PT Unicharm Indonesia Tbk south Sumatera province. With the number of samples obtained from 102 employee companies listed on the distributor employees of PT Unicharm Indonesia Tbk south Sumatera province, the sampling method used the purposive sampling method. The analysis technique used was multiple linear regression with the help of the SPSS application. The results of this research show that compensation (X1) has no significant effect on performance (Y), while Supervision (X2) and work discipline (X3) have a significant effect on stock prices.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan. Objek dalam Penelitian ini adalah Distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 137 karyawan Distributor PT Unicharm Indonesia Tbk. Dengan jumlah sampel diperoleh sebanyak 102 karyawan Distributor PT Unicharm Indonesia Tbk, metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling method, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan dari aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan Pengawasan, dan Profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Perusahaan bergantung pada efektivitas SDM untuk menjamin keberlanjutan dan pertumbuhan. Keberhasilan atau kemunduran perusahaan sangat terkait dengan keterampilan karyawan yang menjalankan berbagai fungsi dalam organisasi. Dalam lingkungan persaingan yang ketat, perusahaan harus memiliki strategi yang efektif untuk tetap unggul.

Di era globalisasi, perusahaan dihadapkan pada perubahan dan peningkatan persaingan. Hal ini menuntut kualitas dan keterampilan SDM yang lebih tinggi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. SDM menempati posisi strategis dalam organisasi karena mereka adalah penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola SDM secara optimal untuk menjaga keunggulan kompetitif.

SDM bertanggung jawab sebagai perencana, pelaku, dan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa peran aktif dari SDM, teknologi canggih sekalipun tidak akan dapat mencapai hasil optimal. Karyawan yang proaktif dalam mengembangkan diri menjadi aset yang berharga bagi perusahaan, khususnya dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam organisasi, baik besar maupun kecil, karena kualitas pelayanan yang diberikan bergantung pada kualitas SDM. Karyawan yang kompeten mampu menjalankan tugas dengan benar dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan

SDM yang baik merupakan kebutuhan utama bagi keberhasilan organisasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*), manajemen harus mengupayakan peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai kegiatan. Pengelolaan SDM tidak hanya berfungsi untuk mengelola kinerja tetapi juga untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan SDM dalam mendukung kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan perusahaan. Menurut Handoko (2017), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja karyawan menjadi penting untuk menilai kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan.

Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Handoko, 2017). Dalam hal ini, kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Motivasi kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga meningkatkan peluang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang memotivasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Priansa (2023), kinerja ditentukan oleh sejauh mana pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Faktor lain seperti keahlian, pengetahuan, dan komitmen kerja juga

memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja yang baik ((Kasmir, 2019). Islam juga menekankan pentingnya etika kerja yang bertanggung jawab. Sebagaimana dikutip oleh Nurul (2017), "kerja" dalam perspektif Islam adalah usaha untuk mendapatkan penghasilan secara halal dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, dan memberikan kontribusi positif pada masyarakat.

Kompensasi merupakan faktor motivasi penting bagi karyawan. Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah balas jasa bagi karyawan atas kontribusi mereka. Kompensasi yang layak memberikan penghasilan yang cukup bagi karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik (Kasmir, 2019). Nabawi (2019) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan masalah seperti kemalasan, keluhan, dan rendahnya kualitas kerja, yang berdampak negatif pada organisasi.

PT Unicharm Indonesia Tbk, yang beroperasi di bidang distribusi produk higienis, menghadapi tantangan dalam pengelolaan kinerja SDM pada distributor di Sumatera Selatan. Tiga distributor lokal mengelola distribusi di wilayah ini, dan kinerja mereka dilaporkan mengalami penurunan, yang terlihat dari data penjualan tahunan.

Penurunan kinerja pada distributor PT Unicharm Indonesia Tbk di Sumatera Selatan disebabkan oleh masalah kompensasi dan pengawasan yang kurang efektif. Beberapa distributor tidak memberikan gaji sesuai standar UMR, tunjangan, atau insentif yang memadai, serta tidak menerapkan sistem absensi yang disiplin. Hal ini berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja yang baik. Menurut Handoko (2017), disiplin mencerminkan komitmen karyawan terhadap peraturan dan standar organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan integritas karyawan, sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT Unicharm Indonesia Tbk ini juga sangat memperhatikan kinerja karyawannya melalui kebijakan kompensasi dan kedisiplinan para karyawannya. Begitu pula dengan mitra kerja dari tim distributor. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam distributor lokal kebijakan kompensasi yang diterapkan selama ini belum tepat, standarisasi gaji pokok masih dibawah upah minimum masing-masing daerah, dan fasilitas operasional lainnya kurang memadai seperti tidak ada nya tunjangan transportasi bensin motor untuk tim yang di lapangan, mengingat jarak *coverage* area yang di kunjungi khususnya tim *salesman* cukup jauh dan tersebar di 12 kabupaten Sumsel.

Insentif dan bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan karyawan. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terlihat adanya gejala-gejala mengenai kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk, menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini ditandai masih banyaknya pekerjaan yang masih belum selesai dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan, hal ini dipicu oleh kurangnya perhatian pengawasan dari pimpinan sehingga menurunnya tingkat kedisiplinan. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan kepada karyawan kurang maksimal sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti masih seringnya karyawan datang terlambat dan berlama-lama pada saat jam istirahat

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kompensasi , pengawasan dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan baik secara simultan maupun parsial

Kajian Literatur

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang mengacu pada tindakan dan hasil kerja individu atau organisasi yang diukur berdasarkan standar tertentu. Menurut Wibowo (2017), kinerja mencakup pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai, melibatkan cara kerja yang efektif. Bintoro & Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana pemahaman tentang tugas dan cara pengerjaannya menjadi krusial. Pendapat ini dikuatkan oleh Sedarmayanti (2017), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi. Untuk mengukur kinerja, Nurul (2017) menyebut aspek seperti jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama sebagai indikator utama. Mangkunegara (2016) menyebutkan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap karyawan. Karyawan yang handal adalah mereka yang mampu mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, dan bertanggung jawab. Nurul (2017) menambahkan indikator seperti kehadiran, kemampuan kerja sama, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Kompensasi

Kompensasi mencakup imbalan finansial langsung, seperti gaji, upah, bonus, dan komisi, serta imbalan nonfinansial, seperti tunjangan dan fasilitas kerja (Sulistyaningsih & Martini, 2020). Menurut Nurul (2017), kompensasi meliputi imbalan finansial dan nonfinansial sebagai penghargaan atas hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Widodo (2015) menambahkan, sistem kompensasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, Husni et al. (2018) menegaskan

bahwa kompensasi penting untuk mempertahankan karyawan karena berperan besar dalam memotivasi mereka. Beberapa indikator kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Afandi (2018) Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang berdasarkan kedudukan atau hasil kerja karyawan, sedangkan insentif adalah penghargaan tambahan atas kinerja yang melampaui standar. Tunjangan dan fasilitas mencakup bentuk non finansial seperti asuransi dan program pensiun. Mangkunegara (2016) menyebutkan bahwa tingkat pembayaran, metode, dan kontrol pembayaran juga menjadi indikator penting kompensasi yang efektif. Sistem kompensasi yang tepat diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengawasan

Pengawasan adalah proses yang memastikan pekerjaan terlaksana sesuai rencana dan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Handoko (2017), pengawasan bertujuan menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajemen. Kadarisman (2014) menekankan pentingnya pengawasan sebagai proses berkelanjutan untuk mencegah penyimpangan tugas, fungsi, dan wewenang. Sementara itu, Nurul (2017) mendefinisikan pengawasan sebagai aktivitas untuk memastikan kegiatan selesai sesuai rencana dan memperbaiki penyimpangan yang terjadi. Pengawasan juga mencakup evaluasi kinerja agar organisasi bekerja secara efektif dan efisien, mendukung visi dan (Fahmi, 2018). Fahmi (2018) menyatakan bahwa pengawasan meliputi penetapan standar, evaluasi kinerja, dan tindakan korektif untuk memastikan pelaksanaan sesuai rencana. Menurut Handoko (2017), pengawasan manajemen adalah proses sistematis yang mencakup perencanaan, pemantauan, pengukuran penyimpangan, serta tindakan korektif untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya secara efektif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2014), disiplin adalah kekuatan internal yang membuat pegawai secara sukarela mematuhi aturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin mencakup kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa tanpa disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan maksimal. Dalam konteks ini, disiplin dianggap sebagai elemen kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Kedisiplinan mencakup ketaatan terhadap waktu, tanggung jawab kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa disiplin melibatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati aturan, baik secara sukarela maupun sebagai bagian dari tanggung jawab kerja. Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) meliputi ketaatan waktu, tanggung jawab terhadap

tugas, dan pelaporan kerja harian. Pratiwi & Choiriyah (2019) menambahkan kehadiran, tata cara kerja, dan kesadaran sebagai indikator penting. Dengan disiplin yang baik, semangat, moral, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat, mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Menggunakan alat uji statistik dengan menggunakan uji validitas program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk sebanyak 137 karyawan. Penelitian ini dengan populasi besar dapat mempersulit peneliti untuk pengambilan data. Jadi peneliti membutuhkan tahnik pengambilan sampel, dengan menggunakan rumus Slovin di dapatlah hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 102 responden.

Tabel 1.
Proposi Sampel

Divisi	Populasi	Perhitungan	Sampel
Palembang	53	$(53:137) \times 105$	40
Baturaja	22	$(22:137) \times 105$	16
Lahat	30	$(30:137) \times 105$	22
Muba	32	$(32:137) \times 105$	24
Total	137		102

Alat pengukur penelitian harus dilakukan dengan beberapa uji, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, uji statistik T, serta uji statistik F. Teknik analisis adalah metode atau model teknik analisis yang digunakan untuk menguji keterkaitan atau peluang antara variabel independen dan dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan satu solusi jika variabel independen (*predictor variable*) lebih dari satu ((Asiati et al., 2019).

Hasil Dan Pembahasan

Kriteria responden yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data statistik pengumpulan bahwa karyawan Distributor PT Unicharm Indonesia Tbk pada umumnya yang berusia 30-40 th di atas tahun sebanyak 50 atau 49,1%, berusia 40 -50 tahun sebanyak 12 Orang atau 11,7 %, yang di bawah usia 30 tahun hanya 40 Orang atau 39,2%. Sedangkan dari segi jenis kelamin, terdapat 62 orang atau 61,4% laki-laki, dan 40

atau 38,6% sisanya adalah perempuan. Karyawan Distributor PT Unicharm Indonesia Tbk yang dari cabang Palembang sebanyak 40 orang atau 39,2 % , Baturaja 16 orang atau

15,6 %, Lahat sebanyak 22 Orang atau 21,5%. Musi Banyuasin sebanyak 24 Orang atau 23,5%.

Tabel 2.
Hasil Statistik

	Coefficients	Uji F	Uji t	Adj R Square
Constant	0,004	239,041	0,033	0,877
Kompensasi	0,690		8,386	
Pengawasan	0,145		2,500	
Disiplin Kerja	0,143		2,007	

Sumber: hasil analisis, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,004 + 0,690 X_1 + 0,145 X_2 + 0,143 X_3$$

Dari persamaan yang diperoleh , maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 0,004 artinya jika kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau dalam posisi *Ceteris paribus*, maka kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Sumatera selatan sebesar nilai konstanta yaitu nilainya 0,004.
- Koefisien regresi Kompensasi (b1) sebesar 0,690 artinya jika kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1 % dan variabel lain tetap maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,690. Semakin besar pengaruh kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan juga akan semakin menurun.
- Koefisien regresi Pengawasan (b2) sebesar 0,145 artinya jika pengawasan (X2) mengalami kenaikan 1 % maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,145. Semakin besar

pengaruh pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk juga akan semakin menurun.

- Koefisien regresi Disiplin Kerja (b3) sebesar 0,143 artinya jika disiplin kerja (X3) mengalami kenaikan 1 % sementara variabel lain dianggap tetap maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun sementara variabel lain dianggap tetap, maka kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Provinsi Sumatera Selatan juga akan semakin menurun.

Dari hasil Tabel 2 diatas dapat diperoleh bahwa F-hitung 239, 041 > F-Tabe(2,70) dan P Value sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kompensasi , pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk Sumatera Selatan.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji parsial (Uji t) secara terinci dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kompensasi (X1) nilai t-hitung sebesar 8,386 > t-tabel (1,984) , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen Kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,0000 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengawasan (X2) nilai t-hitung sebesar 2,500 > t-tabel (1,984), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen Pengawasan (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,014 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Pengawasan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin Kerja (X3) nilai t-hitung sebesar 2,007 < t-tabel (1,984), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen disiplin kerja(X3) ada pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,048 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X3) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,881 atau 88,1%, artinya variabel Kompensasi, Pengawasan, disiplin kerja mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan , sebesar 88,1% dan sedangkan sisanya yaitu sebesar 11,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan

kerja, lingkungan kerja ,loyalitas, komitmen, pengetahuan , rancangan kerja, kepribadian, kemampuan dan keahlian serta komitmen.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan distributor PT Unicharm Indonesia Tbk di Provinsi Sumatera Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sulistyaningsih & Martini (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan beberapa isu, seperti gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja, dan standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, sebagian karyawan merasa bahwa fasilitas yang baik belum tentu meningkatkan semangat kerja untuk mempercepat proses kerja. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan kompensasi yang diberikan adil dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan serta mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga membantu mengontrol biaya operasional perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan hak-hak karyawan, seperti pemberian bonus, insentif, peluang pengembangan karier, dan kenaikan jabatan, guna meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan berfungsi sebagai mekanisme organisasi untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan guna memastikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang lebih efektif dan efisien (Handoko (2017). Dengan pengawasan yang baik, perusahaan dapat memastikan pelaksanaan kegiatan

berjalan sesuai perencanaan, yang menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hereyanti et al. (2021), dan (Farhan Majkuri, 2022) juga menemukan pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja. Hal serupa diungkapkan oleh Hakim & Ayanti (2021), yang mencatat pengawasan memengaruhi kinerja karyawan di CV. Havraco Jaya Palembang. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa kurangnya keterlibatan atasan, seperti tidak hadirnya dalam briefing pagi dan sore atau minimnya arahan dan motivasi, dapat memengaruhi efektivitas pengawasan. Untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, perusahaan perlu memastikan pimpinan terlibat langsung dalam mengawasi kinerja karyawan. Hal ini mencakup pemeriksaan intensif terhadap hasil kerja, identifikasi penyimpangan, serta memberikan arahan dan motivasi secara rutin. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk membangun rasa hormat karyawan terhadap peraturan organisasi agar tujuan pengawasan tercapai dan kinerja optimal dapat terwujud.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unicharm Indonesia Tbk di Sumatera Selatan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, mencakup kepatuhan terhadap waktu, tata tertib, dan peraturan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Peraturan yang jelas, mudah dipahami, dan berlaku untuk semua karyawan diperlukan agar kedisiplinan dapat diterapkan secara efektif. Penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Nunu Nurjana (2021), Kirana Valennia (2020), dan Dori Mitra Cendana (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di berbagai perusahaan. Namun, temuan juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum menyadari pentingnya kedisiplinan, seperti menunda pekerjaan, mangkir di jam kerja, dan tidak menganggap absensi sebagai indikator kedisiplinan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu membuat aturan yang jelas dan tegas mengenai kehadiran dan absensi, serta memberikan sanksi bagi pelanggaran. Selain itu, peran atasan dalam memberikan contoh kedisiplinan sangat penting. Penghargaan untuk karyawan yang disiplin, serta pelatihan dan seminar motivasi secara berkala, dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Noerfikri.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Alfabeta.
- Farhan Majkuri. (2022). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Amanah Ummah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 70–74. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i1.768>
- Hakim, F., & Ayanti, M. (2021). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VICTORY CHINGLUH. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3379>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (2nd ed.). BPFY-Yogyakarta.

- Hasibuan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1).
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurul, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Kinerja Karyawan)*. Insan Cendekia Mandiri.
- Pratiwi, M. O., & Choiriyah, C. (2019). INFLUENCE OF COMPETENCE, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON PDAM EMPLOYEE PERFORMANCE IN SOUTH SUMATRA PROVINCE BANYUASIN DISTRICT. *KOLEGIAL*, 7(2).
- Priansa, J. D. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Refika Aditama.
- Sulistyaningsih, S., & Martini, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(1), 151–168.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manajemen*. Pustaka Pelajar.

