

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK

Yopita Kristina Napitupulu¹, Mauli Siagian

Faculty of Social and Humaniora, Universitas Putera Batam, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT AMTEK Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif dengan populasi 571 karyawan yang bekerja di PT Amtek Batam dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Dari analisis data diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (2,466) > t tabel (1,664), beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (2,263) > t tabel (1,664) dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (5,655) > t tabel (1,664). Secara simultan hasil uji F disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (13,141) > F tabel 2,49).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan

Abstrack

This study aims to analyze the effect of work discipline, workload and supervision on employee performance at PT AMTEK Batam. This study used a descriptive and quantitative statistical approach with a population of 571 employees working at PT Amtek Batam and the sample in this study amounted to 85 respondents and used a questionnaire as a data collection instrument. From the data analysis, the results show that work discipline affects employee performance with t count (2.466) > t table (1.664), workload affects employee performance with t count (2.263) > t table (1.664) and supervision affects employee performance with t count (5.655) > t table (1.664). Simultaneously the results of the F test work discipline, workload and supervision affect employee performance with an F count (13.141) > F table 2.49).

Keywords: Work Discipline, Workload, Supervision, Employee Performance

Copyright (c) 2023 Yopita Kristina Napitupulu

✉ *Corresponding author:*

Email Address : pb170610066@upbatam.ac.id

PENDAHULUAN

Semakin berkualitasnya sumber daya manusia, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa aset utama dalam suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, semakin profesional sumber daya manusia yang pegang kendali, maka visi, misi, serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga yang

unggul, disiplin serta sistem pengawasan internal yang mumpuni agar meningkatkan kinerja perusahaan.

Disiplin dapat dilihat dari bagaimana perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Dengan disiplin karyawan, otomatis pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya, hal ini didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh tinggi karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut (Irwandy, 2006) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memiliki peran penting dalam proses produksi, dengan adanya pembagian beban kerja yang sesuai tentunya akan membuat karyawan maksimal mengeluarkan tenaganya. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang.

(Gibson, 1996) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan/supervisi/grup leader bukan semata-mata untuk mencari kesalahan karyawan, namun untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis pengamatan kuantitatif yakni jenis pengamatan yang digunakan pada pengamatan, dengan memakai instrumen data primer berupa hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Amtek Batam. Pengamatan dilaksanakan guna mendapatkan hasil hubungan 2 variabel. Keseluruhan objek dimana memiliki sebuah karakter yang sama disebut dengan populasi pengamatan. Pada pengamatan ini populasinya yakni seluruh karyawan PT Amtek Batam yang berjumlah 571 karyawan. Dengan sampel dalam penelitian ini ialah 85 karyawan PT Amtek Batam. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Accidental sampling atau strategi pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. Untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan data, teori, informasi yang sesuai, jelas dan mendukung agar dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang sebenarnya. Oleh karena itu penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun metode analisis yang di gunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Hasil pengujian regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,329	2,294		3,631	,000

Disiplin Kerja	,223	,090	,254	2,466	,016
Beban Kerja	,356	,157	,233	2,263	,026
Pengawasan	,667	,118	,519	5,655	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data, 2023

Dijelaskan dari rumusan persamaan tersebut yakni berikut ini:

1. Constant value yakni 8,329 artinya apabila nilai variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan adalah 0, maka variabel kinerja karyawan mempunyai value senilai 8,329.
2. Koefisiensi value regresi X1 variabel disiplin kerja yakni 0,223. Artinya apabila nilai kompensasi naik 1% dengan asumsi nilai variabel independent dan constant yakni 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,223. Hal tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisiensi value regresi X2 variabel beban kerja yakni 0,356. Artinya apabila nilai beban kerja naik 1% dengan asumsi nilai variabel independent dan constant yakni 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,356. Hal tersebut menjelaskan bahwa beban kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisiensi value regresi X3 variabel pengawasan yakni 0,667. Artinya apabila nilai pengawasan naik 1% dengan asumsi nilai variabel independent dan constant yakni 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,667. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 2: Hasil Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,710	3	17,570	13,141	,000b
	Residual	108,302	81	1,337		
	Total	161,012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: hasil olah data, 2023

Dengan taraf signifikansi 0,05, maka F-tabel pada penelitian ini ialah 2,49. Berdasarkan hasil uji F diatas didapati F-hitung sebesar 13,141 > F-tabel 2,49 dan sig 0,000 < 0,050. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H4 Diterima, artinya ialah disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan pengawasan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji statistik t (uji parsial)

Tabel 3: Hasil pengujian hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,329	2,294		3,631	,000
	Disiplin Kerja	,223	,090	,254	2,466	,016
	Beban Kerja	,356	,157	,233	2,263	,026
	Pengawasan	,667	,118	,519	5,655	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah data, 2023

Sesuai Tabel diatas, bisa dipaparkan penjelasan mengenai variabel terkait seperti dibawah ini:

1. Disiplin kerja memiliki thitung senilai 2,466 serta nilai sig. yakni 0,016. Value of ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$. Diperoleh value of thitung lebih dari ttabel ($2,466 > 1,664$), serta nilai signifikansi 0,016 kurang dari 0,05. Berarti disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H1 Diterima.
2. Beban kerja memiliki thitung senilai 2,263 serta nilai sig. yakni 0,026. Value of ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$. Diperoleh value of thitung lebih dari ttabel ($2,263 > 1,664$), serta nilai signifikansi 0,026 kurang dari 0,05. Berarti beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H2 Diterima.
3. Pengawasan memiliki thitung senilai 5,655 serta nilai sig. yakni 0,000. Value of ttabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=81$. Diperoleh value of thitung lebih dari ttabel ($5,655 > 1,664$), serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Berarti pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H3 Diterima.

A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Variabel ini diukur dengan mengacu kepada empat indikator, diantaranya yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan lainnya dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan thitung lebih dari ttabel ($2,466 > 1,664$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,005 sehingga H1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai "diterima".

Disiplin kerja bagi para pegawai merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi efektifitas berjalannya suatu perusahaan, sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan pegawai dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ichtiarini (2019) dan Arianti (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan penerapan rasa tanggung jawab dari pegawai untuk bekerja secara professional sehingga meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

B. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Variabel ini diukur dengan mengacu kepada tiga indikator, diantaranya yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja. Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan thitung lebih dari ttabel ($2,263 > 1,664$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,005 sehingga H2 yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai "diterima".

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi karyawan dan waktu kerja.

Hasil dari penelitian ini mempunyai hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2020) sedangkan berbeda dengan penelitian oleh Najib (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Variabel ini diukur dengan mengacu kepada tiga indikator, diantaranya yaitu menetapkan alat pengukur, menilai atau evaluasi dan mengadakan tindakan perbaikan.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan thitung lebih dari ttabel ($5,655 > 1,664$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,005 sehingga H3 yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai "diterima".

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan peningkatan dalam hal pengawasan sehingga pengawasan dirasakan benar-benar efektif. Dengan adanya pengawasan yang baik dan efektif akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan mengawasi aktifitas pegawai, namun perlu diperhatikan pengawasan yang sangat sering juga tidak baik untuk mengawasi pegawai karena akan menimbulkan sikap jenuh dari pegawai.

Hasil dari penelitian ini mempunyai hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2019) sedangkan berbeda dengan penelitian oleh Ichtiarini (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan Fhitung $13,141 > F$ -tabel 2,49 dan nilai signifikansi kurang dari 0,005 sehingga H5 yang menyatakan disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai "diterima".

Hal ini dikarenakan tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya kemudian beban kerja yang sesuai tentunya akan membuat karyawan maksimal mengeluarkan tenaganya. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang serta adanya pengawasan yang dilakukan untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya.

Hasil dari penelitian ini mempunyai hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Munasib (2020) dan juga Panjaitan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan juga pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) secara simultan, disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30262>
- Irwandy. 2006. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2006. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Ichtiarini (2019) *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Sysrish Kantor Cabang Madiun*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Ponorogo.
- ARIANTI, A. (2019). PERANAN GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117-134. doi:<https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>
- Sari, Yolanda (2020) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru*. Other thesis, Universitas Islam Riau.
- Najib, M Yusrin (2020) *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Panjaitan, E. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Drive I Sumatera Utara*.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaru Kepemimpinan, Motivasi dan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.