

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INFIN TECH INDONESIA JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT INFIN TECH INDONESIA JAKARTA***

¹⁾Adolf Samuel Batoto ²⁾Alex Winarno

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾samsbastoto@gmail.com, ²⁾winarno6@gmail.com

Abstrak

PT InFin Tech Indonesia adalah Perusahaan Fintech yang menyediakan layanan pinjaman pribadi untuk membantu kebutuhan keuangan penduduk Indonesia dan menyediakan layanan bantuan keuangan berbasis aplikasi. PT InFin Tech adalah perusahaan baru yang dibangun pada tahun 2017 berpusat di Kota Jakarta tepatnya di Ruko Sentra Bisnis blok C No. 11 Jalan Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, DKI Jakarta Kota Jakarta Barat. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT InFin Tech Indonesia Jakarta”

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling pada non-probability sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden yaitu, karyawan PT. InFin Tech Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja dalam kategori cukup baik dengan skor 67,5%, tanggapan responden terhadap pengawasan kerja dalam kategori cukup baik dengan skor 67,5%, dan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam kategori cukup baik dengan skor 67,8% .Kesimpulan penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,3% . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja dan pengawasan kerja akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT InFin Tech Indonesia.

Kata Kunci: Disiplin, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

PT InFin Tech Indonesia is a Fintech Company that provides personal loan services to assist the financial needs of the Indonesian population and provide application-based financial assistance services. PT InFin Tech is a new company that was built in 2017 centered in the city of Jakarta precisely in Ruko Sentra Bisnis block C No. 11 Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, DKI Jakarta City of West Jakarta. This study aims to examine the Effect of Discipline and Work Supervision on Employee Performance at PT InFin Tech Indonesia Jakarta.

The research uses quantitative research methods. This study uses sampling techniques on non-probability sampling. The sample in this study amounted to 80 respondents. Data collection in this study was carried out by conducting questionnaire dissemination distributed to all respondents, namely, employees of PT. InFin Tech Indonesia.

The results showed that respondents' responses to work discipline in the category were quite good with a score of 67.5%, respondents' responses to work supervision in the category were quite good with a score of 67.5%, and respondents' responses to employee performance in the category were quite good with a score of 67, 8%. The conclusion of this study is that work discipline and work supervision affect employee performance by 73.3%. These results can be interpreted that with the increase in work discipline and work supervision, it will be influential to improve the performance of employees at PT InFin Tech Indonesia.

Keywords: Discipline, Work Supervision, Employee Performance, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut (Bangun 2013: 4) Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas (Nugroho 2015: 1).

PT Infin Tech Indonesia mengalami peningkatan disetiap bulannya. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam waktu kerja telat Adapun tingkat keterlambatan karyawan di PT Infin tech dari bulan Januari sampai Juni.

TABEL 1.2

**GRAFIK KETERLAMBATAN KARYAWAN PT. INFIN TECH INDONESIA
JAKARTA BULAN JANUARI 2018-JUNI 2018**

No	Bulan	Tahun	Persentase Keterlambatan	Jumlah
1.	Januari	2018	9.10%	96
2.	Februari	2018	1.97%	22
3.	Maret	2018	3.04%	40
4.	April	2018	3.08%	46
5.	Mei	2018	6.61%	106
6.	Juni	2018	3.98%	70

Sumber: Data Olahan Penulis dari Bagian Personalia PT Infin Tech Indonesia Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui data keterlambatan karyawan kantor PT. Infin Tech Indonesia pada bulan Januari-Juni 2018. Persentase keterlambatan karyawan mengalami fluktuatif dan tidak konstan dapat dilihat dari bulan Januari 2018 persentase karyawan mencapai angka 9,10%. Menurut Bapak Tri Dermawan selaku Manager HRD PT. Infin Tech Indonesia bahwa angka tersebut sudah sangat mengkhawatirkan karena PT Infin Tech Indonesia menetapkan angka 10 % adalah angka tertinggi untuk persentase keterlambatan, dan 9,10 % sudah mendekati untuk angka 10%. Selanjutnya pada bulan februari persentase keterlambatan turun menjadi 1,97 %, namun pada bulan Maret presentase keterlambatan 3.04% dan mengalami peningkatan pada bulan April sebesar 3.08% dan pada bulan Mei sebesar 6.61% namun mengalami penurunan pada bulan Juni sebesar 3.98%.

Hal ini menunjukkan untuk mencapai persentasi 0% untuk keterlambatan karyawan belum dapat tercapai. Dari data tersebut tergambar tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2014:172) Langkah-langkah dari proses pengawasan: 1. Penetapan standar dan metode penilaian kinerja 2. Penilaian Kerja 3. Membandingkan kinerja dengan standar kerja 4. Melalui tindakan koreksi Kinerja Karyawan.

Menurut (Miner:1990) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut: a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas. b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. c. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dukungan landasan teoritis yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul “**Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infin Tech Indonesia Jakarta**”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Follet, (2010:6) mendefinisikan “manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.”

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193).

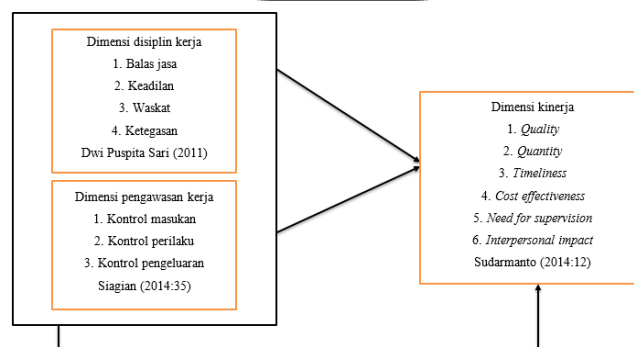
2.3 Pengawasan

Pengawasan SDM menurut Sedarmayanti (2017:197) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dilakukan seseorang agar proses pekerjaan sesuai. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan agar proses pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Penyimpangan/kesalahan terjadi/tidak, selama dalam pelaksanaan pekerjaan bergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai. Pegawai yang selalu mendapat pengarahan/bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan/penyimpangan lebih sedikit dibanding pegawai yang tidak memperoleh bimbingan. Pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan operasional untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan tindakan membandingkan das sollen dengan das sein. Karena antara kedua hal tersebut sering terjadi penyimpangan, maka pengawasan bertugas mensinyalirnya. Apakah tugas pengawasan selesai dengan mensinyalir adanya deviasi antara apa yang diinginkan dan apa yang terjadi.

2.4 Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses suatu perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan perseorangan ataupun berkelompok atau divisi usaha dengan maksud untuk mencapai target kinerja perusahaan secara bersama-sama, penilaian kinerja perorangan biasanya terkait dengan kenaikan gaji dan sebagainya.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber : Olahan Data Penulis

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT InFin Tech Indonesia. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *linkert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono,2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT InFin Tech Indonesia.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability* sampling dan dalam teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Penelitian ini menggunakan 80 reponden yang disebarakan kepada 80 karyawan PT InFin Tech Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bawa posisi variabel disiplin kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori Cukup Baik. Sehingga secara keseluruhan, disiplin kerja pada karyawan PT InFin Tech Indonesia sudah cukup baik dengan skor 67,5%.

Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Kerja

Penelitian ini menggunakan 80 responden yang disebarakan kepada 80 karyawan PT InFin Tech Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel pengawasan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup baik. Sehingga secara kesimpulan pengawasan kerja pada karyawan PT InFin Tech Indonesia sudah cukup baik dengan skor 67,5%.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan 80 responden yang disebarakan kepada 80 karyawan PT InFin Tech Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel kinerja karyawan pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup baik. Sehingga secara kesimpulan kinerja karyawan pada karyawan PT InFin Tech Indonesia sudah cukup baik dengan skor 67,8%.

4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan berikut terdapat tabel koefisien hasil analisa regresi menggunakan SPSS 22, yaitu:

Tabel 4.1
Tabel koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,319	,168		1,904	,061	
Disiplin Kerja (X1)	,677	,106	,651	6,421	,000	,847
Pengawasan Kerja (X2)	,219	,092	,241	2,376	,020	,772

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan analisa regresi degan menggunakan SPSS 22 pada table 4.1, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,319 + 0,677X_1 + 0,219X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,319. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 0,319.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,677 mengandung arti untuk setiap penambahan Disiplin Kerja (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta sebesar 0,677.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengawasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,219 mengandung arti untuk setiap penambahan Pengawasan Kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta sebesar 0,219.

4.3 Koefisien Determinasi

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,730	,16442

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,858)^2 \times 100\% \\ &= 73,7\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 73,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Infin Tech Indonesia Jakarta. Sisanya sebesar 26,3% merupakan kontribusi variabel lain selain Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infin Tech Indonesia Jakarta, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Karyawan PT. Infin Tech Indonesia Jakarta telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik yaitu sebesar 67,5%.
2. Pengawasan kerja karyawan pada PT. Infin Tech Indonesia Jakarta telah dilakukan dengan cukup baik yaitu sebesar 67,5%.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Infin Tech Indonesia sebesar 55,1%.
4. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Infin Tech Indonesia sebesar 18,6%.
5. Disiplin kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infin Tech Indonesia sebesar 73,7%.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

5.1.1 Aspek Praktisi

1. Pada variabel Disiplin kerja karyawan perusahaan PT. Infin Tech Indonesia Jakarta cukup baik, namun perusahaan belum sepenuhnya memberikan penghargaan ketika pencapaian karyawan melebihi target maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan penghargaan bagi karyawan yang melebihi target seperti kenaikan gaji atau bonus agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Pada variabel Pengawasan kerja karyawan perusahaan PT. Infin Tech Indonesia Jakarta cukup baik, namun perusahaan belum sepenuhnya menerapkan sistem penilaian kinerja bagi pegawai maka sebaiknya perusahaan perlu melakukan evaluasi sesuai dengan standar perusahaan di setiap unit kerja agar proses pengawasan kerja karyawan dapat efisien dan tepat guna.
3. Pada variabel Kinerja karyawan perusahaan PT. Infin Tech Indonesia Jakarta cukup baik, namun karyawan belum sepenuhnya dapat bekerja sama dengan tim maka sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan seperti gathering atau perlombaan untuk meningkatkan kerja sama tim.

5.1.2 Aspek Teoritis

1. Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan variabel penelitian yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya dengan menambahkan kualitas karyawan, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, maupun motivasi kerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan teknik analisis yang berbeda misalnya menggunakan analisis jalur ataupun SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Miner, (2008). *Organizational Behavior, Performance & Productivity*, State University, New York, at Buffallo.
- Rivai & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.