

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK HSBC CABANG PEKANBARU

Nurhayana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
Email : nurhayana@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

***Abstract;** This research aims to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT Bank HSBC Pekanbaru Branch. The types of data used in this research are qualitative data and quantitative data. The population in this study was all employees, totaling 34 respondents. The sample in this study was 34 employees or respondents. Data analysis techniques use analytical assumption tests, simple linear regression analysis and t statistical tests. Research data was collected from respondents and analyzed using linear regression and hypothesis testing. The results of the research show that supervision has a positive and significant influence on work discipline, with a t value of (3.129) and the magnitude of the influence of supervision on work discipline seen from the coefficient of determination test is 0.234 or 23.4% while the remaining 76.6% is influenced by other variables that are ignored or not. examined in this research.*

Keywords : *supervision, work discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi, Pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif merupakan keharusan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian-keahlian dan keterampilan dari masing-masing orang yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap kinerja.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen dalam suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang

memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Suatu organisasi juga memiliki perancangan proses pengawasan, yang berguna untuk merencanakan secara sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau direncanakan. Untuk menjalankan proses pengawasan tersebut dibutuhkan alat bantu manajerial dikarenakan jika terjadi kesalahan dalam suatu proses dapat langsung diperbaiki. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

PT. Bank HSBC Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan jasa keuangan. Dalam mengembangkan perusahaannya PT. Bank HSBC terus menambah jumlah karyawan setiap tahunnya, hal ini juga disebabkan bertambahnya aktivitas yang berada di PT. Bank HSBC. Guna menjalankan aktivitasnya PT. Bank HSBC memiliki karyawan berjumlah 34 orang sebagaimana tabel berikut : Tabel 1.1 :Data Jumlah Karyawan PT. Bank HSBC Pekanbaru tahun 2019-2023

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan PT. Bank HSBC Pekanbaru tahun 2019-2023

Tahun	Total Karyawan
2019	33
2020	33
2021	33
2022	34
2023	34

Sumber : PT. Bank HSBC Pekanbaru , 2024

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa jumlah karyawan pada 5 tahun terakhir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dari tahun 2019 berjumlah 33 orang, tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 33 orang, tahun 2021 berjumlah 33 orang karyawan, tahun 2022 dan 2023 meningkat menjadi 34 orang. Dalam melaksanakan tugas atau kewajiban yang baik kepada perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan maka tingkat disiplin kerja karyawan merupakan hal sangat berpengaruh dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan dapat dikatakan tercapai apabila mampu melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada pada perusahaan. Hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin kerja pekerjaan yang

dilakukan karyawan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan pada variable disiplin kerja karyawan PT Bank HSBC Pekanbaru, di mana fenomena yang terjadi di lingkungan PT Bank HSBC Pekanbaru yaitu masih terdapat karyawan yang tidak melakukan disiplin kerja seperti masih ada nya karyawan yang tidak mematuhi SOP pada perusahaan, tidak hadir tanpa keterangan, dan tidak datang atau pulang, tidak sesuai dengan jam dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Data jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran absensi pada PT Bank HSBC Pekanbaru dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Data Pelanggaran Absensi Karyawan pada PT Bank HSBC Pekanbaru tahun 2018-2023

Tahun	Jml Karyawan	Alpa	Sakit	Izin	Datang Terlambat	Pulang Cepat
2019	33	16	19	15	441	422
2020	33	13	26	13	432	418
2021	33	17	25	16	443	425
2022	34	16	21	17	449	429
2023	34	21	21	17	488	446

Sumber: PT Bank HSBC Pekanbaru, 2024

Dari table 2 di atas dapat dilihat jumlah pelanggaran kehadiran mengalami kenaikan dalam 5 tahun terakhir, pada kolom izin dan sakit juga cukup meningkat, namun pada kolom datang terlambat dan pulang cepat cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dapat menggambarkan kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT Bank HSBC Pekanbaru karena masih banyak melakukan pelanggaran absensi yang seperti di anggap masalah sepele. Karna sering terjadi dan tidak adanya perubahan dan justru hampir bisa di katakan semakin meningkat setiap tahun nya. Jumlah

sanksi yang diterima karyawan di Kantor PT. Bank HSBC Pekanbaru dari tahun 2018-2023 cenderung mengalami peningkatan, secara kuantitas jumlah tersebut masih dianggap tinggi karena setiap tahunnya > 20 orang karyawan yang mendapatkan sanksi karena tindakan atau sikap yang tidak disiplin. Banyak penelitian yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ataupun karyawan. Di sisi lain kedisiplinan itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank HSBC Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Menurut Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan pengawasan sebagai Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Pengawasan adalah hal yang sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam suatu organisasi, karena dengan melalui pengawasan kita bisa memantau berbagai hal yang akan merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan juga kelemahan pelaksanaan tata cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan diartikan sebagai pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang ingin dicapai dibandingkan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya, (Brantas dalam nurmayanti, 2018:9).

Indikator Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290) terdiri dari empat indikator yaitu :

- a. Menetapkan standar (*Standars*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
- b. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

- c. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
- d. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Disiplin Kerja

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2018:333) disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah.

Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.

Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Uraian teori tersebut kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan pelanggaran peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, dalam Iskandar, 2018:226).

Indikator Kedisiplinan

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) menjabarkan tentang dimensi kedisiplin kerja yang dibagi dalam empat di

antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hartatik (2014:201), salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah pengawasan, ini adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin dapat ditegakkan melalui pelaksanaan pengawasan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah, Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan pada Kantor PT. Bank HSBC Pekanbaru yang berjumlah 34 orang dan menggunakan teknik sampel sensus maka jumlah sampel yang penulis tentukan yaitu sebanyak 34 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dijadikan sumber memperoleh informasi yang dibutuhkan dari penelitian. Menurut Arikunto (2017;174) bila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sebagai sampel. Dalam penelitian menggunakan uji instrumen uji instrument yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan uji t. Selanjutnya menjelaskan persamaan regresi melakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Instrumen

Hasil uji variabel pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel tersebut lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} (0361), maka dapat

Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini diperoleh bahwa kedua variable penelitian ini di atas nilai Cronbach's Alpha yang disyaratkan $> 0,60$ sudah terlampaui. maka data penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3

Uji Reliabilitas Pengawasan dan Disiplin Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan (X)	0,798	Reliabel
2	Disiplin Kerja (Y)	0,850	Reliabel

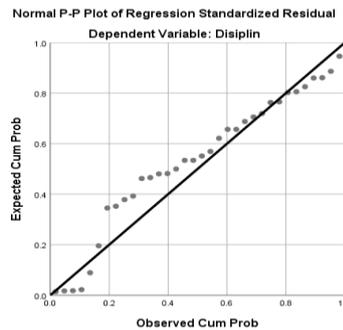
Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2024

Dari table dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel pengawasan yaitu sebesar (0.798) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60. Artinya bahwa item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel. Dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel yaitu Disiplin Kerja (0.850) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60. Artinya bahwa item variabel yang digunakan dalam penelitian

ini memiliki kehandalan atau reliabel.

Untuk menguji apakah distribusi variabel mengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Gambar 1. Uji probability P. plot



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0.05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.14	13.542		1.34	0.19
	Pengawasan	0.659	0.211	0.484	3.129	0.004

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2024

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + bX$, dimana

$Y = 18.140 + 0.0659 X$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 18.140 ini menyatakan bahwa Pengawasan dianggap konstan maka Disiplin Kerja adalah sebesar 0.659. Artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan 1

satuan, maka Disiplin Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.659. Jika semakin besar nilai Pengawasan maka semakin meningkat nilai Disiplin Kerja.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independen (variabel bebas) Pengawasan (X) secara mandiri berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (variabel terikatnya) yaitu Disiplin Kerja (Y).

Tabel 5
Uji Hipotesis Distribusi t (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.140	13.542		1.340	.190
	Pengawasan	.659	.211	.484	3.129	.004

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2024

Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan df $n-k-1$; $34-1-1= 32$, sehingga didapat nilai t_{tabel} 2.04841 maka dari tabel 5.32 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (3.129) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.037) dengan tingkat signifikan $0.041 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pengawasan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas (Pengawasan) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.484 ^a	.234	.210	7.42424	1.894

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2024

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.234 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.234 atau 23.4 % sedangkan sisanya 76.6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

penilaian public terhadap terwujudnya disiplin kerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja pada bidang pada PT. Bank HSBC Cabang Pekanbaru
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 23.4% sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, motivasi, kinerja serta kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank HSBC. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sasmita Lintang dkk dalam jurnal manajemen dan bisnis vol. 5 no.2 tahun 2020 dengan judul ‘Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank BRI kantor cabang Bitung’.dimana pengawasan juga berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga pimpinan lebih tegas sesuai aturan yang berlaku dan dalam menerapkan pengawasan sehingga karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pengawasan yang baik dari pihak pimpinan ataupun manajemen akan berpengaruh terhadap profesionalisme pelayanan dari setiap karyawan terhadap nasabah PT Bank HSBC, Sehingga Penting bagi pihak bank untuk mengimplementasikan pengawasan karena munculnya tuntutan kinerja terbaik dan

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
 Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
 Iskandar, I. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan*

- Internasional Pekanbaru. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 8(2), 224-230.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja* Jakarta : Kencana
- Sasmita Lintang dkk. 2020. Pengaruh pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. pada PT. Bank BRI kantor cabang Bitung Jurnal manajemen dan Bisnis bisnis vol. 5 no.2.