

Dampak Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru

LAMIN*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail: lamindal782@gmail.com

This research aims to examine the influence of supervision on employee work productivity at PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Data was collected through questionnaires distributed to 33 respondents. The quantitative analysis encompassed validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing through t-test, and coefficient of determination (R²) analysis. The data analysis technique employed was simple regression analysis, which served to validate the research hypothesis. The hypothesis testing through t-test yielded a t-count of 2.689, while the t-table value was 2.036. Therefore, the research hypothesis result showed t-count 2.689 > t-table 2.036, indicating that supervision has a significant effect on employee work productivity. The relationship between supervision and productivity was positive, as evidenced by the regression coefficient (b) of 0.620, meaning that each unit increase in supervision would increase employee work productivity by 0.620 units. The R Square value of 0.189 indicates that the contribution of supervision to employee work productivity at PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru is 18.90%..

Kata Kunci: Pengawasan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu proses dilandasi oleh suatu aturan dan ketaatan dari anggota organisasi, dimana dalam organisasi tersebut terdapat pembagian pekerjaan untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap personel yang ada sesuai dengan posisinya masing-masing. Jika hak dan kewajiban sudah terpenuhi maka akan melaahirkan kemampuan untuk merangsang kerelaan bekerja bagi seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Kerelaan akan muncul jika suasana organisasi lebih manusiawi, menempatkan sesuai keahlian dan dilakukan secara demokratis mestinya telah menjadi budaya dalam suatu organisasi dan setiap prestasi mendapat penghargaan yang pantas dari usaha yang mereka lakukan terhadap organisasi tersebut.

Permasalahan yang muncul dari pengamatan penulis terhadap pengawasan karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya kerjasama antar tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- b. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan peraturan yang berlaku.
- c. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan kepala gudang kepada karyawan yang melanggar peraturan.

Keberhasilan pelaksanaan pengawasan antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Bratton dan Gold dalam Wukir (2014:50), manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses manajemen yang khusus mengelola orang-

orang di organisasi. MSDM menekankan pentingnya pegawai dalam mencapai manfaat kompetitif yang berkelanjutan, sehingga praktik sumber daya manusia harus disatukan dengan strategi perusahaan, dan spesialis sumber daya manusia membantu mengendalikan organisasi agar dapat mencapai efisiensi. Menurut.

Veithzal Rivai dan Jauvani (2015:1), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mathis dan Jackson dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2015:17) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2015:25), pengawasan (controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Sedangkan menurut Robins & Coulter dalam Effendi (2016:206), merumuskan pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti Fahmi (2014:138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Sedangkan menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Daulay (2017:218) menambahkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Menurut Handoko (2015:363): indikator-indikator pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan
Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil.
2. Penentuan metode pengukuran pelaksanaan kegiatan. Menentukan metode pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Pengukuran juga sebaiknya mudah dilaksanakan, tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.
Pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis, Pengujian atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar
Kompleksitas sangat mungkin terjadi saat pengimpretasian penyimpangan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa agar dapat diketahui penyebab mengapa standar tidak dapat dicapai.
5. Pengambilan tindakan koreksi
Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin

diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Pengertian produktivitas menurut Daryanto (2013:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Pengertian produktivitas menurut Handoko (2015:210), Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik. Menurut Ardana (2014:269), dari sudut filosofis produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Wibowo (2014:109), produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Sinungan (2014:12) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Sutrisno (2014:98), produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja

Sedarmayanti (2015:56), produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Menurut Nasution (2015:281), menyatakan dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output/keluaran*) dan segala pengobanan (*biaya*) untuk

mewujudkan hasil tersebut (*input/masukan*). Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2015:247), produktivitas menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Menurut Sutrisno (2015:104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak

pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Ardana (2014:270), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas salah satunya adalah pengawasan, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemen dan pengawasannya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penyebaran kuesioner di peroleh bahwa setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda terkait produktivitas dan juga pengawasan kerja

sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan produktif.

Kartika Legawati (2014) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Pelita Agung Agrindustri. Dian Murnawantika (2014) menyatakan variabel pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Dikarenakan populasi hanya sebanyak 33 orang, maka diputuskan seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel teknik sampling jenuh. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015:96), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi komputer atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 16.

karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Dari hasil regresi linier sederhana yang di lakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.630	8.863		2.215	.034
	Pengawasan	.620	.231	.435	2.689	.011

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19.630 + 0.620 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat:

- a. Konstanta (a) sebesar 19.360 dapat dimaknai bahwa pada saat pengawasan tidak ada atau nol, maka produktivitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru tetap diperoleh sebesar 19.360.
- b. Sedangkan hubungan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,620 yang berarti Koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa kuat pengaruh

bahwa setiap kenaikan pengawasan satu satuan maka akan dapat menaikkan produktivitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 0,620 satuan, begitu juga sebaliknya setiap penurunan pengawasan satu satuan maka akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru sebesar 0,620 satuan,

Dari hasil SPSS yang diperoleh kesimpulan bahwa t hitung $2,689 > t$ tabel $2,036$. Juga tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Maka hasil uji hepotesis dalam penelitian ini adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. variable pengawasan (X) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan.

Tabel 2.
Hasil Uji R-square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.163	5.35735

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel 2 diatas diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinan) sebesar 0,435 hal ini dapat dimaknai bahwa besar pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah 43,50% sedangkan sisanya sebesar 43,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pengawasan.

SIMPULAN

Dari beberapa uraian teori dan hasil jawaban responden terhadap variabel produktivitas dan pengawasan kerja maka penulis membuat kesimpulan adalah

pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. Sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal diperlukan pengawasan yang baik dan mempunyai solusi dalam menangani berbagai hambatan kerja.

SARAN

Pada penelitian ini membahas pengawasan di semua bagian, sehingga juga perlu di kaji mengenai pengawasan di masing-masing bagian sehingga hasil penelitian akan lebih spsesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2015 *Prosedur Penelitian.*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardana. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah 2014 *Pengantar Manajemen,* Kencana Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014 *Aplikasi Analisis Multivariate.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua.* Yogyakarta: BPFE.
- _____ 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat. Bandung.
- Lamin, 2019, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan.* *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 10, Nomor 4
- Lamin, 2021 *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru.* *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2
- Lamin, L. (2022). *Analysis of Business Strategy and Entrepreneurial Motivation in Small Businesses in Indonesia.* *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i1.105>
- Lamin, L 2022 *Work Life Balance And Burnout For Sales Target Oriented Employees In Pekanbaru City.* *ADPEBI International Journal of Business and Social Science Vol.2, No.2, 2022 pp. 120-128* ISSN 2808-0939. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.340>
- Nasution, Mulia, 2015, *Manajemen Personalial (Aplikasi dalam Perusahaan),* Jakarta, Penerbit Djambatan.
- Sinungan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Kencana. Jakarta.
- Wibowo.2014, *Manajemen Kinerja,* Jakarta, Rajawali Pers.
- Veithzal, Rivai. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.