

**ANALISIS PENGAWASAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ALIANNISA MARTAPURA  
Winda Rianti<sup>1</sup>, Akhmad Samhudi<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan MAB  
E-mail : Windarianti001@gmail.com**

**ABSTRAK**

PT. ALIANNISA merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perdagangan barang dan jasa yang berdiri pada tahun 2012. Sebuah perusahaan perseroan terbatas yang beroperasi sejak tahun berdirinya hingga sampai sekarang. PT. Aliannisa beralamat pada Jalan Menteri 4 No.133 RT.012 RW. 004, Kelurahan Sungai Paring, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan disiplin dalam bekerja. Perusahaan mendorong karyawannya agar mematuhi peraturan, akan tetapi masih ada karyawan kurang mematuhi peraturan, melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang. Seperti masuk kerja terlambat, pulang sebelum waktunya, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu semua akan menghambat tercapainya tujuan dan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

Oleh karena itu karyawan perlu diarahkan sesuai tujuan yang ditetapkan. Untuk menciptakan keberhasilan dari kerja karyawan, maka pemimpin harus melakukan langkah strategi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari salah satu langkah tersebut maka perlu melakukan pengawasan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan sangat penting untuk menunjang kualitas atau meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil akhir penelitian ialah pengawasan yang dilakukan atasan, pengawasan dilakukan secara berkala oleh pimpinan, contoh penerapannya ialah mengenai manajemen perusahaan dan absensi kehadiran karyawan, disiplin kerja karyawan dengan melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien dan adanya hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja, dengan adanya pengawasan dari pihak atasan maupun karyawan akan meningkatnya disiplin kerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.

**Kata kunci: Analisis, Pengawasan, Disiplin Kerja, PT. Aliannisa**

**ABSTRACT**

*PT. ALIANNISA is a private company engaged in the trade in goods and services that was founded in 2012. A limited liability company that operates from the year of its establishment until now. PT. Aliannisa is located at Jalan Minister 4 No.133 RT.012 RW. 004, Sungai Paring Sub-District, Martapura District, Banjar District, South Kalimantan Province.*

*Every company wants employees to work according to the rules and discipline at work. The company encourages its employees to obey the rules, but there are still employees who do not comply with the rules, making mistakes and deviant actions. Like entering work late, leaving prematurely, not finishing work on time. All this will hinder the achievement of objectives and cause negative effects for the company.*

*Therefore employees need to be directed according to the goals set. To create success from employee work, the leader must take steps in management strategies so that company goals can be achieved. From one of these steps it is necessary to supervise the work done by employees. By supervising employees it is very important to support quality or improve employee work discipline.*

*The final result of the research is supervision by supervisors, supervision is carried out periodically by the leadership, examples of the application are company management and employee attendance, employee work discipline by implementing work patterns productively and efficiently and the relationship between supervision and work discipline, with supervision from superiors and employees will increase work discipline so that company goals can be achieved together.*

**Keyword: Analysis, Supervision, Work Discipline, PT. Aliannisa**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu peran yang sangat penting, bahkan harus dipertahankan dari perusahaan, karena dengan adanya kemampuan *skill* para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihannya akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan manusia yang handal yang mampu menjalankan perusahaan agar dapat selalu bertahan.

Agar perusahaan tersebut dapat bertahan, karyawan diharapkan untuk dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang sudah dibebankan kepadanya lebih profesional, berarti karyawan harus mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, merupakan kewajiban pemimpin dalam perusahaan menciptakan serangkaian hubungan antara orang-orang di dalam perusahaan sendiri yang bersifat internal dan dengan pihak-pihak luar perusahaan dan bersifat eksternal. Dengan itu, hubungan yang perlu diciptakan dan dibina meliputi hubungan antar orang-orang didalam perusahaan dan antar perusahaan dengan pihak luar. Dalam perusahaan hubungan internal itu diklasifikasikan sebagai *human relation*, sedangkan hubungan eksternal itu disebut *public relation*.

Demikian pula peranan sumber daya manusia adalah merencanakan, mengembangkan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan dan program-program dengan maksud memanfaatkan kelangsungan sumber daya manusia dari suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan bukan hanya ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia, tetapi keberhasilan suatu perusahaan itu sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri.

Maka usaha untuk pemberdayaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu disadari oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk dapat memelihara disiplin kerja dengan cara alternatif tindakan untuk mendorong setiap karyawan mampu meningkatkan kinerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disiplin dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus berusaha mendorong setiap karyawannya agar selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, akan tetapi masih ada juga karyawan yang terkadang kurang mematuhi peraturan tersebut dan masih melakukan kesalahan dan tindakan menyimpang dari perusahaan. Seperti masuk kerja terlambat, pulang sebelum waktu yang ditentukan tanpa keterangan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu semua akan menghambat tercapainya tujuan dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

Dengan itu karyawan perlu diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan keberhasilan dari kerja karyawan, maka pemimpin harus melakukan langkah strategi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari salah satu langkah tersebut maka perlu melakukan pengawasan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan sangat penting untuk menunjang kualitas atau meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh penelitian dari Margaret (2017), dengan permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang adalah dari segi pengawasan dan disiplin kerja telah

diterapkan kepada karyawan tetapi masih ada ditemukan karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan dan kinerja karyawan dinilai masih belum maksimal.

Maka dari pengawasan yang ada di PT. ALIANNISA menjadi satu unsur yang penting dalam pembinaan karyawan di dalam perusahaan, karena pengawasan juga merupakan tenaga penggerak untuk para karyawan, agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sesuai aturan yang berlaku.

Pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan pemimpin untuk mengetahui apakah pekerjaan berjalan dengan baik dan hasilnya sesuai dengan rencana. Karyawan dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat membuat karyawan untuk bertindak diluar aturan yang ditetapkan perusahaan, yang mana dapat mengganggu kinerja dari mereka sendiri.

Disiplin adalah suatu ketaatan ( kepatuhan ) terhadap peraturan perusahaan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya adalah :

- 1). Menciptakan ketertiban;
- 2). Menegakkan peraturan dan kepastian hukum;
- 3). Membina karyawan agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional; 4). Menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai karyawan.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Andi dan Alponia (2016), dengan hasil penelitiannya bahwasanya dengan adanya disiplin maka seorang pegawai dapat mengetahui kesalahan yang telah dilanggarnya, sehingga pegawai akan memperbaiki diri dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin karyawan pada PT. ALIANNISA diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja. Dan pada perusahaan PT. ALIANNISA terbagi menjadi 2 shift, shift pertama dimulai pada pukul 08.00 WITA pagi sampai pukul 17.00 WITA dan shift kedua dimulai pada pukul 17.00 WITA sore sampai pukul 22.00 WITA. Kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian. Karyawan yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka tentu akan memperoleh keuntungan. Keuntungan nya membuat pekerjaan akan lebih cepat selesai dan tepat waktu dari yang sudah ditentukan. Penggunaan ancaman dan kekerasan bukan cara yang baik, tetapi suatu ketegasan dan keteguhan dalam penegakan peraturan. Dengan adanya pengawasan pemimpin langsung diharapkan karyawan dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dengan sikap disiplin yang dimilikinya akan membuat lebih mudah untuk melakukan pengarahan dan pelaksanaan kerja bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman dan hukuman. Namun diharapkan karyawan dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan disiplin kerja bagi perusahaan melalui terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan di mana hal tersebut sangat penting bagi disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu dalam penelitian Deborah (2016), dijelaskan dengan

melakukan pengawasan pada karyawan menerapkan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Sesuai dengan tujuan tersebut bagi PT. ALIANNISA mempunyai masalah penting terhadap pengembangan disiplin kerja, sehingga diharapkan nantinya dengan peningkatan disiplin kerja akan lebih memacu dan memotivasi tingkat kinerja karyawan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Telah banyak penelitian mengenai disiplin kerja, diantaranya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurshin (2015), memperoleh hasil bahwa disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya oleh Amanda (2016), dengan hasil penelitian menggabungkan antara pengawasan dengan disiplin kerja, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan perusahaan, maka disiplin kerja karyawan pada PT Astra International Tbk Waru pada bagian part & accessories (depo) juga akan meningkat.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. (Sukmadinata, 2006).

### **HASIL PEMBAHASAN**

#### **1. Analisis Pengawasan pada PT. Aliannisa Martapura**

Hasil Penelitian Analisis Pengawasan yang dilakukan pada PT. ALIANNISA Martapura.

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner wawancara kepada Direktur, Wakil Direktur dan karyawan setiap divisi di PT.ALIANNISA dapat diketahui analisis pengawasan yang dilakukan oleh pihak PT.ALIANNISA, untuk poin wawancara terbagi sebanyak 11 poin (pertanyaan) yang dimana pada poin pertanyaan pertama menanyakan hal mengenai bagaimana pengawasan yang dilakukan pihak PT. ALIANNISA kepada karyawan. Untuk hasil pertanyaan pertama kuesioner wawancara diberi kepada Direktur dengan pertanyaan “Apakah ada pengawasan yang dilakukan dari pihak Direktur/Wakil Direktur terhadap karyawan-karyawannya ?” dan “Bagaimana pengawasan yang dilakukan kepada karyawannya ?” dan pertanyaan untuk karyawan yaitu “Apakah ada pengawasan yang dilakukan dari pihak Direktur/Wakil Direktur terhadap karyawan ?” dan “Bagaimana pengawasan pimpinan yang dilakukan kepada karyawan ?”.

Hasil jawaban dari Direktur menjawab pengawasan dilakukan ada dan secara berkala, sedangkan pengawasan yang dilakukan mengenai manajemen perusahaan. Wakil Direktur adanya pengawasan yang dilakukan oleh direktur maupun wakil direktur, sedangkan pengawasan yang dilakukan berupa adanya absensi kehadiran terhadap karyawan, sehingga dengan adanya absensi ini dapat meningkatkan disiplin para karyawan.

Hasil analisis jawaban sebanyak 7 karyawan yang diwakili oleh leader divisi masing-masing yaitu pengawasan yang dilakukan direktur dan wakil direktur memang ada dan pengawasan tersebut dilakukan secara berkala, salah satu contoh pengawasan yang dilakukan oleh pihak direktur dan wakil direktur yaitu memberikan arahan kepada para karyawan, adanya absensi kehadiran oleh para karyawan, pengawasan yang dilakukan terkait manajemen perusahaan, mengawasi dengan melihat kondisi kebersihan mobil, kondisi mobil dan harus stand by untuk siap pakai jika diperlukan.

Pengawasan dalam sebuah perusahaan haruslah dilakukan secara efektif, karena melalui pengawasan ini karyawan akan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk serta pengarahan

yang jelas dari atasannya, sehingga karyawan dengan sendirinya berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja serta bersama-sama untuk menciptakan tujuan perusahaan yang jelas dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengawasan saat ini menjadi bagian faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana *controlling* atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah perusahaan/organisasi. Melalui pengawasan ini karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja karyawan secara maksimal (Marpaung dan Agustin, 2013).

Pengawasan kerja atau pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer (pada kasus ini Direktur/Wakil Direktur) untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Hani Handoko (2003:366) mengatakan bahwa pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

## 2. Analisis Disiplin Kerja pada PT. Aliannisa Martapura

Hasil jawaban pertanyaan kedua yaitu “Bagaimana penerapan disiplin karyawan PT. ALIANNISA Martapura?”, Direktur dan Wakil Direktur menjawab melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien guna melakukan disiplin kerja terhadap karyawan selain itu setiap karyawan diharuskan untuk mentaati aturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Hasil jawaban karyawan terhadap pertanyaan kedua ”Bagaimana penerapan disiplin karyawan PT. ALIANNISA Martapura ?” ini yaitu dengan cara memberi pengarahan dan teguran, mentaati jam kerja, menerapkan pola kerja yang produktif maupun efisien dan penerapan disiplin karyawan sudah terbilang bagus yang dikatakan oleh pihak karyawan.

Seorang pimpinan (kasus ini Direktur dan Wakil Direktur) dituntut untuk dapat memberikan dan membangkitkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih giat dan mendapatkan hasil yang baik. Dengan disiplin ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Hal lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan pekerjaan ialah “pengawasan”, dengan guna untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal. Kualitas individu karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, kedisiplinan itu sendiri mencerminkan bagaimana sosok individu itu sendiri. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tata tertib dimana seseorang yang tergabung dalam perusahaan berkehendak mematuhi dan menjalankan pertauran-peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Ada beberapa tipe disiplin yang dijelaskan oleh Handoko (2001:208):

### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif dapat berbentuk kehadiran, peraturan perusahaan dan etika.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif dapat berbentuk keteladanan, pengawasan dan teguran.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif ialah memberikan hukuman yang lebih terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif dapat berbentuk sanksi dan pengawasan. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

3. Analisis hubungan pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. ALIANNISA

Pertanyaan ketiga yang diberikan kepada Direktur dan wakil direktur “Menurut anda, apakah ada hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan?”, pertanyaan ketiga ini berdasarkan persepsi dari direktur maupun wakil direktur dan para karyawan-karyawannya. Hasil jawaban dari Direktur dan Wakil Direktur mengenai pertanyaan ketiga ini, direktur mengatakan semakin dilakukan pengawasan maka disiplin kerja akan meningkat, sedangkan wakil direktur menjawab ada hubungan antara pengawasan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil jawaban dari para karyawan yaitu ada hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja meningkat dengan adanya pengawasan ini maka akan besar kemungkinan disiplin kerja karyawan akan meningkat, namun ada sebagian karyawan mengatakan tidak ada hubungan antara pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, kemungkinan besar dari divisi tersebut telah menerapkan disiplin kerja, sehingga mengatakan tidak adanya hubungan antara pengawasan dengan disiplin kerja.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara pengawasan yang dilakukan dengan disiplin kerja, dibuat juga kuesioner mengenai indikator-indikator kedisiplinan terhadap direktur, wakil direktur dan karyawan pada PT. ALIANNISA. Adapun indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2009) ada 8 indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi/hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Bagian dibawah ini adalah hasil dari jawaban responden Direktur, wakil direktur dan karyawan terhadap pertanyaan yang diberikan untuk indikator kedisiplinan.

1) Tujuan dan kemampuan

Pertanyaan untuk Direktur dan Wakil Direktur “Apakah pekerjaan yang dilakukan/diberikan para karyawan telah sesuai dengan kemampuan pekerja itu sendiri?” jawaban dari direktur dan wakil direktur, dalam pelaksanaan pekerjaan selama ini telah sesuai dengan kompetensi karyawan yang dimiliki, sehingga dapat mempermudah tujuan perusahaan itu sendiri.

Sedangkan dari bagian karyawan juga diberikan kuesioner mengenai indikator kedisiplinan, pertanyaan pertama “Apakah pekerjaan yang dilakukan/diberikan para karyawan telah sesuai dengan kemampuan pekerja itu sendiri?” jawaban dari 7 orang responden karyawan sebagai berikut, ya sudah sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri karena setiap pekerjaan yang diberikan sesuai juga dibidangnya masing-masing, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan yang dimiliki, jika tidak sesuai maka kemungkinan besar pekerjaan akan terhambat, namun untuk karyawan baru biasanya diberi pelatihan lagi.

2) Teladan pimpinan

Pertanyaan teladan pimpinan untuk direktur dan wakil direktur “Menurut anda, apakah anda telah menerapkan kepemimpinan yang baik kepada karyawan-karyawannya

?” jawaban dari direktur dan wakil direktur sebagai berikut ya telah menerapkan, selama ini kami selalu menerapkan pola disiplin kerja sesuai peraturan.

Pertanyaan kedua yang diberikan kepada karyawan “Menurut anda , apakah pimpinan (direktur) anda telah menerapkan kepemimpinan yang baik kepada karyawan-karyawannya ?” jawaban masih belum, kadang-kadang ada saja yang tidak sesuai dengan kepimpinannya, namun ada juga sebagian karyawan mengatakan pimpinan mereka sudah menerapkan kepemimpinan yang baik terhadap karyawan.

3) Balas jasa

Pertanyaan ketiga “Bagaimana cara anda membalas jasa kepada karyawan anda ? Apakah dengan pemberian gaji? Intensif ?” direktur dan wakil direktur melakukan pemberian gaji bulanan dan mengapresiasi pemberian kenaikan karier atau jabatan pada karyawan.

Pertanyaan untuk karyawan “Bagaimana perusahaan anda melakukan balas jasa kepada karyawannya ? Apakah dengan gaji? Intensif?” jawaban karyawan, perusahaan melakukan balas jasa dengan bonus, memberikan gaji bulanan, dengan mengapresiasi pemberian kenaikan karir ataupun jabatan, gaji, intensif dan tambahan lain bila ada kerjaan diluar jam kerja.

4) Keadlian

Pertanyaan keempat “Menurut anda, apakah anda sudah berlaku adil dalam menerapkan sebuah keputusan kepada karyawan anda ?” jawaban direktur dan wakil direktur ya telah berlaku adil terhadap karyawan, selain itu keputusan yang diambil tentu sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pertanyaan untuk karyawan “Menurut anda, apakah pimpinan (direktur) anda sudah berlaku adil dalam menerapkan sebuah keputusan kepada karyawan ?” jawaban responden karyawan kebanyakan mengatakan pimpinan sudah adil kepada para karyawan dan sebagian lagi ada yang mengatakan tidak adil kepada karyawannya.

5) Pengawasan

Pertanyaan kelima “Apakah anda pernah melakukan pengawasan terhadap karyawan-karyawan anda ? Bagaimana cara pengawasan yang anda lakukan ?” jawaban direktur dan wakil direktur pernah melakukan pengawasan terhadap karyawan sebagai contohnya dengan melakukan bimbingan langsung kepada karyawan terkait pola kerja yang berlaku dan melakukan pengawasan pada kehadiran dari pekerjaannya, pengawasan dilakukan bagian lapangan maupun bagian kantor.

Pertanyaan kelima “Apakah pimpinan (direktur) anda pernah melakukan pengawasan terhadap karyawan ? dan Bagaimana cara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan anda ?” jawaban responden karyawan mengatakan pernah melakukan pengawasan dengan cara memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan misalkan ada deadline atau tugas yang diharuskan untuk selesai malam/hari itu juga, melakukan tinjauan langsung pada karyawan, mengontrol kehadiran karyawan dan pengawasan secara tidak langsung dengan cara mengajak ngobrol, sehingga karyawan merasa dihargai oleh pimpinan mereka.

6) Sanksi/hukuman

Pertanyaan keenam “Bagaimana cara anda menerapkan sanksi/hukuman jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran kecil maupun besar ?” jawaban untuk pelanggaran yang ringan diterapkan untuk sanksi sementara sesuai yang diberlakukan adalah dengan teguran, selain itu juga dengan peringatan langsung pada karyawan.

Pertanyaan keenam pada karyawan “Bagaimana cara penerapan sanksi/hukuman jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran kecil maupun besar ?” hasil jawaban karyawan hukuman/sanksi yang diberikan dengan cara ditegur langsung atau secara tertulis seperti surat peringatan.

7) Ketegasan

Pertanyaan ketujuh “Apakah anda sudah berlaku tegas kepada karyawan yang melakukan tindak pelanggaran ? dan Bagaimana contoh ketegasan yang anda berlakukan ?” jawaban untuk ketegasan telah sesuai dengan pelanggaran yang dibuat misalkan pelanggaran ringan maka sanksi administrasi tetapi kalau pelanggaran berat maka kemungkinan besar akan menjadi sanksi pidana, jadi untuk karyawan yang melanggar ditindak tegas, selain itu dengan mengeluarkan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar tersebut.

Pertanyaan ketujuh untuk karyawan “Apakah pimpinan (direktur) anda sudah berlaku tegas kepada karyawan yang melakukan tindak pelanggaran ? dan Bagaimana contoh ketegasan yang pimpinan (direktur) anda berlakukan ?” hasil jawaban responden karyawan pimpinan mereka tegas, untuk contoh ketegasan dengan cara diberi peringatan dan hukuman pada karyawan jika melanggar aturan, surat peringatan pada karyawan, selain dengan cara tersebut pimpinan mereka juga memanggil karyawan tersebut dan memberikan wejangan atau nasehat pada karyawan yang melanggar.

8) Hubungan kemanusiaan

Pertanyaan kedelapan “Apakah anda sudah mengenal satu sama lain terhadap karyawan yang ada pada kantor anda ?” jawaban direktur dan wakil direktur terhadap pertanyaan ke delapan ini ya telah mengenal semua disamping itu sebagai seorang pimpinan tentu harus mengenal semua karyawannya, didalam dan luar lapangan.

Pertanyaan untuk karyawan mengenai indikator kedisiplinan hubungan kemanusiaan “Apakah anda sudah mengenal satu sama lain terhadap direktur/karyawan yang ada pada kantor anda ?” jawaban responden karyawan mengatakan sudah mengenal semua satu sama lain, karena mereka dianggap seperti keluarga sendiri, hampir semua



karyawan mengenal satu sama lain karyawan yang ada pada PT.Aliannisa dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner tersebut.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan PT.Aliannisa, pengawasan yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan terhadap karyawan-karyawan PT.Aliannisa, salah satu contoh penerapan pengawasan yang dilakukan ialah mengenai manajemen perusahaan dan absensi kehadiran karyawan.
- 2) Disiplin kerja karyawan pada PT.Aliannisa ialah dengan melakukan penerapan pola kerja secara produktif dan efisien. Disiplin kerja yang dimaksud ialah dengan cara memberi pengarahan dan teguran, mentaati jam kerja dan penerapan disiplin karyawan PT. Aliannisa sudah terbilang bagus yang dikatakan oleh pihak karyawan.
- 3) Hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja, dengan adanya pengawasan dari pihak atasan maupun karyawan akan meningkatnya disiplin kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara bersama-sama.

### **2. Saran**

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Pengawasan dilakukan oleh pihak pimpinan diharapkan dilakukan secara berkala, dan tidak hanya berfokus pada bagian kantor saja namun juga ikut melakukan pengawasan pada bagian lapangan.
- 2) Penerapan disiplin kerja juga diperlukan atau diterapkan langsung oleh pimpinan maupun karyawan sehingga dengan melihat lingkungan sekitar atau melihat pimpinan dan karyawan semua karyawan juga dapat melakukan kedisiplinan kerja, dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Hubungan pengawasan dan disiplin kerja alangkah baiknya diberikan intensif atau reward kepada karyawan yang menerapkan disiplin, sehingga dengan adanya intensif atau reward ini para karyawan dapat berlomba-lomba melakukan pendisiplinan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Junaidi. (2015). Analisis Program Siaran Berita Berjaringan Di Program I RRI Samarinda Dalam Menyampaikan Berita dari Kawasan Perbatasan. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 278-292.
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesories (Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 4*, 1-8.
- Andi Juned, L., Jonathan, R., & Aplonia Lau, E. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinar Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.*, 1-23.
- Catherine Marshall & Gretchen B. Rossman. (2006). Designing Qualitative Research. *In Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research (Vol. 9, No. 3)*.
- Deborah. (2016). Pengaruh Perkembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16 No.02*, 196-206.
- Departemen Pendidikan Nasional dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Harahap, S. S. (2004). *Akuntansi Aktiva Tetap, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.2, 117-124.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kurshin, M. M. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi Vol.2 No.2*, 24-33.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *KOLEGIAL - Vol.5, No.1*, 95-109.
- Marpaung, Rio dan Agustin, Tri Dinda. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, Vol.III (8) : 141-164.
- Manullang. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gadjah Mada.
- Siagian, S. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sukmadinata, N. S. (2006). *Metode Penelitian Tindakan*. Bandung: Rosda Karya.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.