

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bahana Cipta Internusa

Rinaldi¹, Evi Mufrihah Zain^{2*}, Kamaluddin³, Nurhani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*E-mail: zevimufrihah@um-sorong.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 20-06-2026

Revision: 05-07-2026

Published: 27-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.734

ABSTRAK

Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar perusahaan. Tingkat disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif serta mendorong karyawan mencapai target organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bahana cipta internusa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan tipe deskriptif yang menggambarkan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bahana Cipta Internusa. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berstatus karyawan harian dan karyawan kontrak berjumlah 54 orang yang ada pada PT. Bahana cipta internusa. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi dan angket. Kemudian teknik analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bahana Cipta Internusa.

Kata Kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Karyawan

ABSTRACT

Discipline relates not only to punctuality but also encompasses adherence to company rules, procedures, and standards. A high level of discipline fosters an orderly and productive work environment and encourages employees to meet organizational targets. This study aims to examine and analyze the impact of supervision on employee work discipline at PT Bahana Cipta Internusa. A quantitative, descriptive research design was employed to characterize the supervision of employee work discipline at the company. The study population consisted of all 54 daily and contract employees at PT Bahana Cipta Internusa. A census sampling method (total sampling) was used, encompassing the entire population of 54 individuals. Data collection involved observation and questionnaires, while the analysis techniques included descriptive statistics, simple linear regression, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that supervision has a positive and significant effect on employee work discipline at PT Bahana Cipta Internusa.

Acknowledgment

Key word: Supervision, Work Discipline, Employees

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar perusahaan. Tingkat disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif serta mendorong karyawan mencapai target organisasi (Andang & Hardiyana, 2021; Pranitasari & Kho-timah, 2021). Disiplin kerja pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi norma serta peraturan yang berlaku di lingkungan kerja (Awwali & Sarpan, 2024).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berperan dalam memantau, mengevaluasi, dan memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, prosedur, dan tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin. Sebaliknya, pengawasan yang tidak optimal dapat membuka peluang terjadinya pelanggaran dan penyimpangan terhadap aturan perusahaan (Handoko, 2014; Ramdani et al., 2022). Dengan demikian, pengawasan menjadi salah satu instrumen penting dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien (Daulay et al., 2017; Fahmi, 2014).

Hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja juga didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu. Mokedo et al., (2023) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan Sinaga et al., (2023) menemukan bahwa pengawasan terhadap disiplin dapat menciptakan rutinitas kerja yang positif dan meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian Sanjaya et al., (2021) juga menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Niswah & Fu'ad, (2024) menemukan bahwa pengawasan dapat meningkatkan kedisiplinan karena karyawan merasa pekerjaan dan kinerjanya dipantau serta dinilai.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bahana Cipta Internusa (PT. BCI), Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, yang bergerak dalam bidang *Engineering, Procurement, Construction, Installation*, dan jasa teknik. PT. BCI mulai beroperasi di Muara Jawa pada tahun 2022 sebagai kantor cabang dengan jumlah karyawan aktif sebanyak 54 orang. Berdasarkan data Departemen HSSE, selama tahun 2023 tercatat 78 pelanggaran disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kemudian meningkat menjadi 112 pelanggaran pada tahun 2024. Pelanggaran tersebut antara lain berupa keterlambatan dan pulang sebelum waktunya, ketidakhadiran tanpa keterangan, titip

absen, penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target, pelanggaran SOP dan keselamatan kerja, penyalahgunaan fasilitas perusahaan, manipulasi laporan, serta ketidakpatuhan terhadap perintah kerja dan ketentuan penggunaan helm.

Peningkatan jumlah pelanggaran tersebut menunjukkan masih adanya permasalahan dalam disiplin dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengawasan yang efektif untuk memastikan karyawan menjalankan tugas sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bahana Cipta Internusa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengumpulkan data berupa angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di PT. Bahana Cipta Internusa yang beralamat di Jl. Pipeline, Muara Jawa Ulu, Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, dan direncanakan berlangsung pada Juli–Desember 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bahana Cipta Internusa yang berjumlah 54 orang, terdiri dari 24 karyawan kontrak dan 30 karyawan harian. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 54 karyawan dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka atau bilangan dari hasil pengukuran dan perhitungan yang selanjutnya dianalisis secara statistik (Adnyana, 2021). Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi (Sari & Zefri, 2019), sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui buku, jurnal, dan sumber internet (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Sugiyono, 2018). Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas yang berkaitan dengan variabel penelitian (Hardani et al., 2020), sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh arsip, foto, dan dokumen yang berkaitan dengan kegiatan penelitian (Sundari et al., 2024).

Variabel penelitian terdiri atas pengawasan sebagai variabel independen (X) dan disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y). Pengawasan didefinisikan sebagai kegiatan mengevaluasi dan memantau apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dengan indikator

pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, konsistensi pengawasan, serta feedback dan pembinaan. Disiplin kerja mengacu pada pendapat Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019), bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”, dengan indikator kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta sikap dan perilaku positif. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan kriteria valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel dan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha $>$ 0,60 (Gunawan & Sunardi, 2016). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 22.0 untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel disiplin kerja (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Sederhana

Tabel 1. Regresi linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.695	4.158		1.370	.177
Pengawasan	.593	.087	.686	6.802	.000

Sumber; Olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu pengawasan (X) terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y) pada PT. Bahana Cipta Internusa. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 5,695 Nilai konstanta sebesar 5,695 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel Y adalah sebesar 5,695.
- Nilai Koefisien Regresi (b) sebesar 0,593 Nilai koefisien regresi variabel pengawasan bernilai positif sebesar 0,593 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengawasan akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,593 satuan.

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Artinya, semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686a	.471	.461	4.625

a. Predictors: (Constant), X

Sumber; Olahan data SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel Model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,686 dari Output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,471 atau 47,1% yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh pengawasan (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada PT. Bahana Cipta Internusa sebesar 47,1% sedangkan sisanya 0,529 atau 52,9% yang diperoleh dari $100\% - 52,9\% = 47,1\%$ merupakan variabel yang diteliti sedangkan 52,9% diperoleh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana tersebut, pengawasan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bahana Cipta Internusa. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan bukan hanya berfungsi sebagai aktivitas pemantauan, tetapi juga menjadi instrumen manajemen yang dapat membentuk perilaku kerja karyawan agar lebih patuh terhadap ketentuan perusahaan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,593 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas pengawasan sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan disiplin kerja sebesar 0,593 satuan, dengan asumsi faktor lainnya tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ memperkuat bahwa hubungan tersebut secara statistik signifikan. Dengan demikian, kondisi disiplin kerja karyawan di PT. Bahana Cipta Internusa dapat dipahami sebagai salah satu aspek yang dapat diperbaiki melalui peningkatan kualitas pengawasan secara konsisten.

Jika dikaitkan dengan kondisi PT. Bahana Cipta Internusa, hasil tersebut relevan dengan permasalahan pelanggaran disiplin yang terjadi selama perusahaan beroperasi. Berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian, tercatat 78 pelanggaran pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 112 pelanggaran pada tahun 2024. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan

antara peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan perilaku sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bentuk pelanggaran yang terjadi terutama berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja, seperti datang terlambat, pulang lebih awal tanpa izin, bolos atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak melakukan absensi atau melakukan titip absen, serta terlalu lama beristirahat atau berada di luar aktivitas pekerjaan pada jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan saja belum cukup untuk membentuk disiplin apabila tidak disertai dengan pengawasan yang dilakukan secara rutin, konsisten, dan terukur.

Pengaruh positif pengawasan juga dapat dilihat dari perannya dalam mengendalikan penggunaan waktu kerja karyawan. Beberapa pelanggaran yang ditemukan, seperti menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, bermain telepon genggam atau media sosial, berbelanja secara daring, serta tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau tenggat waktu, menunjukkan adanya penggunaan waktu kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kepentingan perusahaan. Dalam kondisi seperti ini, pengawasan langsung dari atasan menjadi penting untuk memastikan karyawan tetap berada pada aktivitas kerja yang telah ditentukan. Pengawasan tidak hanya dilakukan dengan mengamati keberadaan karyawan, tetapi juga dengan memeriksa penyelesaian pekerjaan, pencapaian target, kepatuhan terhadap prosedur, serta memberikan teguran atau arahan ketika ditemukan penyimpangan. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, karyawan akan memiliki pemahaman bahwa waktu kerja, target pekerjaan, dan prosedur perusahaan merupakan bagian dari tanggung jawab yang harus dipenuhi.

Selain persoalan waktu kerja, hasil penelitian juga relevan dengan berbagai pelanggaran yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap SOP, keselamatan kerja, penggunaan fasilitas, dan perintah atasan. Pelanggaran seperti bekerja tidak sesuai SOP, tidak mengikuti prosedur keselamatan kerja, berangkat dan pulang kerja tanpa menggunakan helm, mengabaikan perintah kerja yang sah, menyalahgunakan kendaraan atau fasilitas kantor, membawa dokumen penting tanpa otorisasi, mengunduh atau menginstal perangkat lunak tanpa izin, serta melakukan manipulasi laporan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar kehadiran. Dalam konteks PT. Bahana Cipta Internusa yang bergerak pada bidang Engineering, Procurement, Construction, Installation, dan jasa teknik, kepatuhan terhadap SOP dan keselamatan kerja menjadi sangat penting karena aktivitas pekerjaan memiliki prosedur dan standar yang harus dipatuhi. Oleh sebab itu, pengawasan perlu diarahkan tidak hanya pada kehadiran karyawan, tetapi juga pada kepatuhan terhadap standar operasional, penggunaan fasilitas perusahaan, keselamatan kerja, integritas pelaporan, serta pelaksanaan instruksi atasan.

Nilai konstanta sebesar 5,695 menunjukkan bahwa ketika variabel pengawasan dianggap tidak mengalami perubahan, masih terdapat nilai dasar disiplin kerja sebesar 5,695. Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin karyawan tidak sepenuhnya hanya ditentukan oleh pengawasan, karena terdapat faktor

lain yang juga dapat membentuk disiplin kerja, seperti kesadaran individu, tanggung jawab, budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan, pemberian penghargaan dan sanksi, serta pemahaman karyawan terhadap peraturan perusahaan. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang secara nyata berperan dalam meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengawasan tidak hanya bersifat represif ketika terjadi pelanggaran, tetapi juga bersifat preventif dan pembinaan, sehingga karyawan memperoleh arahan, umpan balik, dan kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

Dengan demikian, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa semakin baik pengawasan yang diterapkan di PT. Bahana Cipta Internusa, semakin besar kemungkinan terbentuknya disiplin kerja karyawan yang lebih baik. Pengawasan yang efektif dapat dilakukan melalui pemeriksaan kehadiran dan ketepatan waktu, pemantauan pelaksanaan pekerjaan, evaluasi pencapaian target, pemeriksaan kepatuhan terhadap SOP dan keselamatan kerja, pemberian feedback, serta penerapan teguran atau tindakan korektif secara konsisten terhadap pelanggaran. Peningkatan pengawasan tersebut diharapkan dapat mengurangi berbagai bentuk pelanggaran yang selama ini terjadi, khususnya pelanggaran terkait jam kerja, absensi, penggunaan waktu kerja, kepatuhan terhadap SOP, keselamatan kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, hasil regresi $b = 0,593$ dan signifikansi $0,000$ tidak hanya menunjukkan hubungan statistik, tetapi juga menggambarkan bahwa penguatan sistem pengawasan merupakan langkah strategis bagi PT. Bahana Cipta Internusa dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Sedangkan Berdasarkan hasil analisis Model Summary, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar $0,686$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat antara pengawasan (X) dengan disiplin kerja (Y) karyawan PT. Bahana Cipta Internusa. Artinya, semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan perusahaan, maka cenderung semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil uji regresi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar $0,593$ dan nilai signifikansi $0,000$. Dengan demikian, pengawasan memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan agar lebih patuh terhadap ketentuan dan standar kerja yang berlaku di perusahaan.

Nilai R Square sebesar $0,471$ atau $47,1\%$ menunjukkan bahwa variabel pengawasan mampu menjelaskan sebesar $47,1\%$ variasi disiplin kerja karyawan PT. Bahana Cipta Internusa, sedangkan sebesar $52,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Kontribusi sebesar $47,1\%$ dapat dikatakan cukup besar untuk penelitian yang hanya menggunakan satu variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan perusahaan memiliki kontribusi nyata terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan. Dalam konteks PT. Bahana

Cipta Internusa, pengawasan dapat berperan dalam memastikan karyawan hadir sesuai jadwal, menggunakan waktu kerja sebagaimana mestinya, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mematuhi SOP, mengikuti prosedur keselamatan kerja, menggunakan fasilitas perusahaan secara bertanggung jawab, serta menjalankan instruksi atasan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, karyawan akan lebih terdorong untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan karena terdapat proses pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Besarnya kontribusi pengawasan tersebut juga dapat dikaitkan dengan permasalahan disiplin yang terjadi di PT. Bahana Cipta Internusa. Data perusahaan menunjukkan adanya 78 pelanggaran pada tahun 2023 yang kemudian meningkat menjadi 112 pelanggaran pada tahun 2024. Berbagai pelanggaran tersebut meliputi keterlambatan atau pulang lebih awal tanpa izin, bolos, titip absen, terlalu lama beristirahat, penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target, bekerja tidak sesuai SOP, pelanggaran prosedur keselamatan kerja, penyalahgunaan fasilitas perusahaan, manipulasi laporan, mengabaikan perintah kerja, serta tidak menggunakan helm ketika berangkat dan pulang kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek disiplin yang perlu diperkuat melalui sistem pengawasan yang lebih konsisten. Dengan demikian, kontribusi pengawasan sebesar 47,1% dapat dipahami sebagai bukti bahwa peningkatan kualitas pengawasan berpotensi membantu perusahaan mengendalikan dan mengurangi berbagai bentuk pelanggaran tersebut. Pengawasan yang konsisten dapat membuat karyawan lebih sadar bahwa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, keselamatan kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan bagian penting dari kewajiban mereka.

Sementara itu, 52,9% faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja menunjukkan bahwa pengawasan bukan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Dalam konteks PT. Bahana Cipta Internusa, faktor lain tersebut secara konseptual dapat mencakup kesadaran dan tanggung jawab pribadi karyawan, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, pemberian penghargaan dan sanksi, lingkungan kerja, serta pemahaman karyawan terhadap peraturan perusahaan. Namun, faktor-faktor tersebut tidak diukur dalam penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan secara empiris faktor mana yang paling dominan dari 52,9% tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian sebaiknya dimaknai bahwa masih terdapat ruang yang cukup besar bagi penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian, nilai $R = 0,686$ dan $R \text{ Square} = 0,471$ memperlihatkan bahwa pengawasan memiliki hubungan yang cukup kuat dan kontribusi yang cukup besar terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bahana Cipta Internusa. Hasil ini memperkuat temuan bahwa peningkatan kualitas pengawasan merupakan salah satu langkah strategis untuk mengatasi permasalahan disiplin yang terjadi di

perusahaan. Pengawasan sebaiknya tidak hanya dilakukan ketika pelanggaran telah terjadi, tetapi juga bersifat preventif, rutin, konsisten, dan disertai pembinaan serta pemberian umpan balik. Dengan sistem tersebut, perusahaan tidak hanya dapat mendeteksi pelanggaran, tetapi juga mencegah terjadinya pelanggaran berulang dan membangun kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan secara mandiri. Pada akhirnya, peningkatan pengawasan diharapkan dapat membantu PT. Bahana Cipta Internusa menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, aman, produktif, dan sesuai dengan standar serta peraturan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reni Anggraeni (2019) dengan judul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Sinar Sosro Tasikmalaya”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tasikmalaya, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,74%, yang berarti bahwa pengawasan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 47,74%, sedangkan sisanya sebesar 52,26% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pengawasan yang diteliti. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,659 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Bahana Cipta Internusa, di mana hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,686 dan nilai R Square sebesar 0,471 atau 47,1%. Artinya, pengawasan memberikan kontribusi sebesar 47,1% terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bahana Cipta Internusa, sedangkan 52,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesamaan persentase pengaruh tersebut memperkuat bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dalam konteks PT. Bahana Cipta Internusa, kondisi tersebut menjadi relevan karena masih ditemukan berbagai pelanggaran disiplin, yaitu sebanyak 78 pelanggaran pada tahun 2023 yang meningkat menjadi 112 pelanggaran pada tahun 2024. Pelanggaran tersebut antara lain keterlambatan dan pulang lebih awal tanpa izin, bolos atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, titip absen, terlalu lama beristirahat pada jam kerja, menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta pelanggaran terhadap SOP dan prosedur keselamatan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengawasan dapat menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan penelitian Abyad, (2013) mengenai “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kutai Kartanegara”. Dari hasil perbandingan nilai r diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dan variabel kinerja sebesar $0,982 > 0,561$ pada tingkat signifikansi 0,01 untuk $n = 20$, sehingga

hubungan antarvariabel dinyatakan sangat kuat. Hasil hipotesis melalui uji t menunjukkan nilai variabel pengawasan sebesar 22,058, sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar 2,552, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ 2,552 dengan $n-20 = 18$ dan taraf signifikansi 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Meskipun penelitian Abyad, (2013) menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, kedua penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam menunjukkan pentingnya pengawasan dalam mengarahkan perilaku dan pelaksanaan pekerjaan pegawai atau karyawan. Pada PT. Bahana Cipta Internusa, pengawasan tidak hanya diperlukan untuk memastikan karyawan hadir dan bekerja sesuai jam kerja, tetapi juga untuk memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai SOP, target, instruksi atasan, dan prosedur keselamatan kerja. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat menjadi mekanisme pengendalian untuk mencegah karyawan melakukan tindakan yang menyimpang dari ketentuan perusahaan, sekaligus mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab.

Temuan penelitian ini semakin diperkuat oleh teori yang dikemukakan (Simbolon, 2004) bahwa tujuan pengawasan yaitu untuk melihat hasil pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh secara efektif dan efisien agar perencanaan yang telah diatur sebelumnya dapat berjalan sesuai dengan perencanaan. Selanjutnya, Wursoto (2003) dalam Dahlan (2016) mengemukakan bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas atau pekerjaan dapat disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu dilakukan koreksi. Teori tersebut sesuai dengan kondisi pada PT. Bahana Cipta Internusa, karena berbagai pelanggaran yang terjadi menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara standar atau peraturan perusahaan dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan di lapangan. Pengawasan dapat digunakan perusahaan untuk membandingkan pelaksanaan kerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, seperti ketepatan waktu hadir dan pulang kerja, kepatuhan terhadap absensi, pemanfaatan jam kerja, penyelesaian tugas sesuai target, kepatuhan terhadap SOP, penggunaan fasilitas perusahaan, serta penerapan prosedur keselamatan kerja. Apabila ditemukan penyimpangan, perusahaan dapat segera memberikan teguran, pembinaan, umpan balik, maupun tindakan korektif agar pelanggaran tidak terus berulang. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,593 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta memiliki kontribusi sebesar 47,1% terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu, teori pengawasan, dan kondisi empiris pada PT. Bahana Cipta Internusa secara bersama-sama memperlihatkan bahwa semakin efektif pengawasan yang diterapkan, semakin besar peluang terciptanya disiplin kerja karyawan yang lebih baik, sedangkan faktor lain sebesar 52,9% tetap perlu diperhatikan karena turut berpotensi memengaruhi disiplin kerja tetapi tidak

menjadi bagian dari variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bahana Cipta Internusa. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,593 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti semakin baik pengawasan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja adalah 47,1%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,471, sedangkan sebesar 52,9% disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyad, S. N. (2013). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Fakultas ISIPOL Jurusan Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 18–29.
- Adnyana, I. M. D. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*.
- Andang, K., & Hardiyana, A. (2021). Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance (Study on a Manufacturing Company in Bandung City). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(2), 92–100.
- Awwali, M. H., & Sarpan, E. S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri*. 7(2), 166–173.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Fahmi, I. (2014). *MANAJEMEN : Teori, kasus dan solusi* (3rd ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. P. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt gesit nusa tangguh. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS*, 16(1).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=qijKEAAAQBAJ>
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 185–192.
- Niswah, U., & Fu'ad, E. N. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus). *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 115–130.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.

- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). The Effect of Supervision on the Performance of Aviation Security Employees at Djalaluddin Airport Gorontalo. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63–76.
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358–370.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–316.
- Simbolon, M. M. (2004). *Dasar-dasar administrasi dan manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sinaga, K., Simatupang, D. Y., & Gultom, A. G. B. (2023). *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai*. 3, 14–33.
- Sugiyono. (2018). Mixed methods. *Bandung: CV Alfabeta*.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D. *Bandung: Cv. Alfabeta*, 69.
- Sundari, U. Y., Panudju, A. A. T., Nugraha, A. W., Purba, F., Erlina, Y., Nurbaiti, N., Kalalinggi, S. Y., Afifah, A., Suheria, Elsandika, G., Setiawan, R. Y., Alfiyani, L., & Pereiz, Z. (2024). *Metodologi Penelitian*. CV. Gita Lentera.
<https://books.google.co.id/books?id=e4nxEAAAQBAJ>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. In *Prananda Media Group*.