

THE EFFECT OF SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION SECTION OF PT VOESTALPINE BOHLER

PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. VOESTALPINE BOHLER

Marsyalita Ardiana¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn19.marsyalitaardiana@mahasiswa.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study focuses on the decline in employee performance, so the purpose of this study is to determine and analyze the Effect of Supervision and Work Discipline on the Performance of Production Employees at PT. Voestalpine Bohler. This type of research is quantitative research through descriptive verification, while the sampling technique used in this study is using saturated samples where all populations are sampled. The analysis tool used in this study is path analysis. Supervision and work discipline have a direct and indirect influence on the performance of Production employees at PT. Voestalpine Bohler. Supervision felt by Production Employees at PT. Voestalpine Bohler has very high criteria, meaning that the work pressure felt is very high. Work Discipline felt by Production Employees at PT. Voestalpine Bohler has very good criteria, where employees are able to manage their mental health in the face of uncertainty. Employee Performance felt by Production Employees at PT. Voestalpine Bohler has very high criteria, meaning that many are still leaving in the relatively near future. Supervision has the greatest influence compared to Work Discipline, where direct Supervision has a great influence in improving Employee Performance, while Work Discipline has a lower influence compared to Supervision in its function to reduce Employee Performance and Supervision has a low influence on Work Discipline.

Keywords: *Supervision, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada adanya penurunan kinerja karyawan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui deskriptif verifikatif, adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler. Pengawasan yang dirasakan oleh Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler memiliki kriteria sangat tinggi, artinya tekanan kerja yang dirasakan sangat tinggi. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler memiliki kriteria sangat baik, dimana karyawan sudah mampu mengelola kesehatan mentalnya dalam menghadapi ketidakpastian. Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler memiliki kriteria sangat tinggi, artinya masih banyak yang keluar di waktu yang relatif dekat. Pengawasan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan Disiplin Kerja, dimana Pengawasan secara langsung memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan Pengawasan dalam fungsinya untuk menurunkan Kinerja Karyawan dan Pengawasan memiliki pengaruh yang rendah terhadap Disiplin Kerja

Kata Kunci : Pengawasan, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era digital serta persaingan bisnis global yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan.

Kinerja yang tinggi dari karyawan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam aspek operasional maupun strategis. Oleh karena itu, perusahaan perlu

menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adhari (2020:77) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

PT. Voestalpine Bohler (PT. VB) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri pengelasan di Bekasi menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja optimal dari karyawan. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan produk berkualitas tinggi dan menjaga daya saing perusahaan di pasar global. Namun dalam prakteknya perusahaan sering kali menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan yang perlu ditangani dengan baik.

Berikut ini adalah laporan hasil penilaian kinerja karyawan PT. VB dalam 4 tahun terakhir:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Voestalpine Bohler

Tahun	Standar Kinerja	Hasil Kinerja
2020	85%	84%
2021	85%	86%
2022	85%	88%
2023	85%	84%

Sumber: HRD PT. Voestalpine Bohler, 2024

Berdasarkan tabel 1 dari tahun 2020 hingga 2023 kinerja karyawan mengalami fluktuasi terhadap standar yang ditetapkan sebesar 85%. Pada tahun 2020, hasil kinerja berada sedikit di bawah standar dengan 84%, namun meningkat pada tahun 2021 dan 2022 masing-masing mencapai 86% dan 88%, sebelum akhirnya kembali turun ke 84% pada tahun 2023. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek

kritis dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif dapat menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat, yang pada gilirannya meningkatkan keseluruhan produktivitas organisasi (Vandenberghe, C, 2017).

Pengawasan diduga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. VB. Pengawasan merupakan bagian dari unsur manajerial dari sudut controlling yaitu proses pemantauan dan pengevaluasian kinerja karyawan untuk memastikan mereka bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hadibroto dalam Fahmi (2017:152), mengemukakan bahwa “Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan”. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya pengawasan yang efektif. Pengawasan yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan bekerja di luar prosedur yang telah ditetapkan, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja. Selain itu, ketidakjelasan dalam proses pengawasan dapat menimbulkan

ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan manager HRD PT. VB bahwa pengawasan yang dilakukan saat ini belum optimal sebab standar yang digunakan tidak sesuai dengan kondisi saat ini sehingga ada yang perlu pembaharuan standar pengawasan berbentuk SOP, selain itu tingkat pengawasan juga perlu ditingkatkan dengan melibatkan peralatan/perlengkapan teknologi agar lebih tepat dalam mengukur suatu hasil pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramdani, Razak dan Prahara(2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) pegawai Avsec di Bandar Udara Djalaludin Gorontalo sebesar 0,355 (35,5%).

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Karyawan yang kurang disiplin cenderung tidak mematuhi aturan dan standar kerja, yang dapat mengganggu alur produksi dan menurunkan kualitas produk. Kurangnya disiplin kerja juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak tertib, menghambat kolaborasi antar tim, dan menurunkan efisiensi operasional perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci dalam menjaga kelancaran operasional sebuah organisasi. Ketika karyawan tidak disiplin, mereka mungkin sering datang terlambat, sering absen, atau tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini bisa menyebabkan penundaan dalam proses produksi, mengganggu jadwal kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tenggat waktu dan komitmen kepada klien atau pelanggan. Beberapa permasalahan disiplin kerja di PT. VB hasil

wawancara dengan manager HRD antara lain: masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, selain itu absensi juga cukup tinggi yang didominasi oleh tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan serta izin tidak masuk kerja. Serta masih ditemukan Karyawan yang tidak mengikuti prosedur standar operasi sehingga menyebabkan kesalahan produksi dan menurunkan kualitas produk. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusmayanti dan Musadad (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS Karya Husada Cikampek. Diperkuat oleh penelitian dari Gumelar, Jamaludin, Nandang (2024) menjelaskan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat gap penelitian dalam bidang industri pengelasan. Studi yang lebih mendalam dan spesifik mengenai bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan di belum banyak dilakukan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusmayanti dan Musadad (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di RS Karya Husada Cikampek dengan pengaruh sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Akob, Akob dan Tanga (2021) dengan temuan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar sebesar 73,2% Adapun 26,8%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Tinjauan Pustaka

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses yang sistematis dalam memantau, mengarahkan, dan mengevaluasi aktivitas dan kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan dan standar yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pengawasan melibatkan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah fungsi manajerial yang melibatkan pemantauan kinerja untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup penentuan standar kinerja, pengukuran kinerja aktual, dan pengambilan tindakan korektif jika terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan (Tuckey, M, 2019).

Dengan memahami dan mengimplementasikan pengawasan yang efektif, PT. Voestalpine Bohler dapat memastikan bahwa kinerja karyawan bagian produksi berada pada tingkat yang optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Handoko (2017) mengemukakan bahwa karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif antara lain: 1) Akurat Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada. 2) Tepat-Waktu Informasi harus dikumpulkan,

disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera. 3) Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap. 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal. 5) Realistik secara ekonomis Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut. 6) Realistik secara organisasional Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi. 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi peng. awasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya. 8) Fleksibel Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan. 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil. 10) Diterima para anggota organisasi Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang

untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja juga mencerminkan tingkat kesungguhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan etika kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin ini mencakup aspek-aspek seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan ketaatan terhadap instruksi dan perintah atasan (Misnan, M, 2022).

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: 1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja. 2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor. 3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien. 5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau output yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja

karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Ferine, K, 2023). Menurut Robbins (2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Pengawasan yang berlebihan atau terlalu ketat dapat menimbulkan stres dan menurunkan moral karyawan. Oleh karena itu, pengawasan harus dilakukan secara seimbang dan mendukung, dengan tujuan utama untuk membantu karyawan mencapai kinerja terbaiknya. Dengan adanya pengawasan, masalah atau hambatan dalam proses kerja dapat diidentifikasi lebih awal. Ini memungkinkan tindakan korektif yang cepat, mencegah masalah kecil berkembang menjadi isu yang lebih besar. Pengawasan yang baik membantu manajer untuk memahami dinamika tim dan individu, yang memungkinkan penyusunan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Suryalena, 2024)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

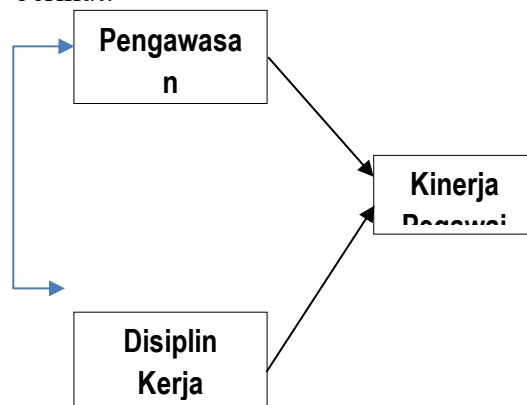
Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik membantu karyawan untuk konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang disiplin cenderung mengikuti prosedur dan standar kerja dengan tepat, yang berujung pada peningkatan kualitas hasil kerja. Disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi jadwal kerja, mengelola waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan harmonis, serta mengurangi kemungkinan pelanggaran atau masalah hukum. Disiplin kerja yang baik juga berkontribusi pada hubungan kerja yang positif. Karyawan yang disiplin dapat menjadi contoh bagi rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan kerjasama tim (Wardhana, Z. F, 2023).

Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja

Pengawasan dan disiplin kerja saling berhubungan erat dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam konteks manajemen organisasi. Pengawasan membantu memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, karyawan cenderung lebih disiplin dalam mengikuti kebijakan dan standar kerja karena mereka tahu bahwa ada yang memantau pelaksanaan tugas (Hasan, 2020). Pengawasan memungkinkan deteksi dini terhadap pelanggaran

disiplin atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan. Dengan pengawasan yang efektif, masalah disiplin dapat diidentifikasi dan ditangani lebih cepat, sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Pengawasan yang ketat dapat mencegah kecurangan dan penyimpangan yang dapat mengganggu disiplin kerja. Dengan adanya kontrol yang jelas, karyawan lebih cenderung untuk bekerja sesuai dengan standar dan menghindari perilaku yang tidak etis (Sumartik, 2023).

Untuk lebih jelasnya untuk model kerangka berpikir adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

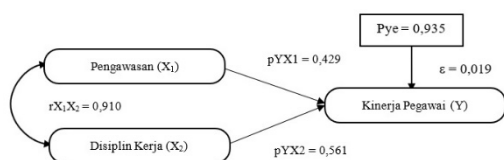
Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif melalui pendekatan survei terhadap karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan non probability sampling melalui full sampling dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60 karyawan. Alat analisis yang digunakan Analisis Jalur, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan (koefisien jalur secara

simultan/menyeluruh) Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dari hasil pengolahan data statistik SPSS versi 26.0 for windows. Secara lengkap pengaruh antara variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam Gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Pengaruh Antara Variabel X₁, X₂ Terhadap Variabel Y

Berikut adalah tabel analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Pengawasan (X₁)			
	Pengaruh Langsung X ₁ Terhadap Y	$(pYX1)^2$ $(0,429)^2$	0,1840
1.	Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Melalui X ₂	$(pYX1)(rX1X2)$ $(0,429)(0,910)$ $(0,561)$	0,2190
	Pengaruh X₁ Total terhadap Y	a + b (1)	0,403
Disiplin Kerja X₂			
	Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	$(pYX2)^2$ $(0,561)^2$	0,3147
2.	Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₁	$(pYX2)(rX2X1)$ $(pYX1)$ $(0,561)(0,910)$ $(0,429)$	0,2190
	Pengaruh X₂ Total terhadap Y	c + d (2)	0,5337
	Total Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y	1 + 2 = KD	0,935
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 - KD = KND	0,019

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Sedangkan total pengaruh berdasarkan Tabel 2 variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,935 atau 93,5% yang menunjukkan bahwa pengaruh antara Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan berada pada pengaruh kuat dan sisanya sebesar 0,019 atau 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya gaji, tunjangan dan jaminan kesehatan.

Jadi secara simultan besarnya pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 93,5% pada PT. Voestalpine Bohler, sedangkan sisanya sebesar 0,019 atau 1,9% adalah pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun besar pengaruh antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja begitupun sebaliknya sebesar 0,2190 atau 21,90% besar pengaruh tidak langsung Pengawasan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh Disiplin Kerja melalui Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,1840 atau 18,40% pada PT. Voestalpine Bohler, sedangkan besar pengaruh tidak langsung Pengawasan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,2190 atau 21,90% adalah pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Jadi semakin meningkat Pengawasan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya semakin menurun Pengawasan, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan. Meningkatkan pengawasan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan disiplin kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya manajer dalam memberikan perhatian yang cukup dan melakukan pengawasan secara konsisten (Akob et al., 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,561 atau 56,1% pada PT. Voestalpine Bohler, sedangkan besar pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja melalui Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,2190 atau 21,90% adalah pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Jadi semakin meningkat Disiplin Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya semakin menurun Disiplin Kerja, maka akan meningkat Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang baik biasanya berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam memenuhi tanggung jawab mereka, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, dan mencapai target yang ditetapkan, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja. Jika disiplin kerja berkurang, biasanya akan mengakibatkan penurunan kinerja. Kurangnya disiplin dapat mengarah pada ketidakpatuhan terhadap standar kerja, keterlambatan, dan kesalahan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya menurunkan kinerja (Sembiring, 2024).

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Secara parsial besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja sebesar sebesar 0,2190 atau 21,90%. Jadi semakin meningkat Pengawasan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja, semakin ketat pengawasan dari atasan maka tingkat disiplin kerja semakin meningkat. Pengawasan yang ketat membuat karyawan lebih sadar akan aturan dan prosedur yang harus dipatuhi. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, karyawan cenderung lebih berhati-hati dan mematuhi standar

yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang intensif, pelanggaran terhadap kebijakan dan prosedur dapat terdeteksi lebih cepat dan ditangani lebih awal. Ini membantu mengurangi kemungkinan pelanggaran disiplin (Hijrah, 2024).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dirasakan oleh Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler memiliki kriteria sangat tinggi, artinya adanya perhatian khusus dari atasan akan setiap kegiatan operasi
2. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler memiliki kriteria sangat baik, dimana karyawan sudah mampu mengelola kesehatan mentalnya dalam menghadapi ketidakpastian.
3. Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh Karyawan bagian Produksi PT. Voestalpine Bohler memiliki kriteria sangat tinggi, artinya kinerja sudah berjalan dengan baik.
4. Pengawasan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan Disiplin Kerja, dimana Pengawasan secara langsung memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan Pengawasan dalam fungsinya untuk menurunkan Kinerja Karyawan dan Pengawasan memiliki pengaruh yang rendah terhadap Disiplin Kerja.

Implikasi

Manajer perlu mengembangkan strategi pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi

prosedur dan standar produksi. Pengawasan yang sistematis dan berkelanjutan membantu menjaga kualitas produk dan efisiensi operasional. Mengadopsi teknologi seperti sistem pelacakan produksi atau perangkat lunak manajemen kinerja dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dan memberikan data yang berguna untuk penilaian kinerja. Program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin kerja dan kepatuhan terhadap prosedur dapat membantu meningkatkan kesadaran dan praktik disiplin di antara karyawan. Mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang jelas dan objektif memungkinkan manajer untuk mengevaluasi kontribusi karyawan dan mengidentifikasi masalah disiplin yang mungkin mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. (2021). Effect Of Work Supervision And Discipline On Employee Performance (Study On A Manufacturing Company In Bandung City). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 15 No. 2, October 2021, 92 - 100 Issn: 2443-0633, E Issn: 2443-2121.
- Darmawan, R. A., & Sumartik. (2023). Employee Performance: The Effects of Supervision, Work Discipline, and Work Environment. *Academia Open*, 9(2), 10.21070/acopen.9.2024.5514. <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5514>
- Gumelar, B., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5706–5717. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5129>
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasan. (2020). The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Municipal Trade and Industrial Services Gorontalo. *World of Science: Journal on Modern Research Methodologies*.
- Hijrah. (2024). The Employee Performance Perspective Influenced By Supervision, Commitment, and Work Discipline at The Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province. *Eduvest - Journal of Universal Studies*. Volume 4 Number 06, June, 2024. p- ISSN [2775-3735](https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5129)-e-ISSN 2775-372
- Hilda Kartini Rusmayanti dan Anwar Musadad (2022). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, September 2022, 8 (16), 239-249 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7067594>
- Idris, M. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257-282
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2017). Supervisory mentoring and employee affective commitment and turnover: The

- critical role of contextual factors. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 98-107. Lee, M. C. C.,
- M. Akob et al., (2021). "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 235–248, 2021
- Nugroho, F. A., Mala , I. W. ., & Misnan , M. . (2022). The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance (Case study on Administrative Staff at Soerjo University). *LITERATUS*, 4(2), 771–776.
<https://doi.org/10.37010/lit.v4i2.953>
- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. . (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63–76.
<https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.31>
- Rivai Zainal dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo. Persada.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar. Abadi,
- Sembiring. (2024). The Influence of Supervisor, Teamwork, and Discipline on Employee Performance. *Journal Of Management*, 8(1).
<https://doi.org/10.36555/almana.v8i1.2298>
- Suasnawa, I. G., Nurhaeni, A., & Wardhana, Z. F. (2023). The Influence of Supervision and Work Discipline on the Performance of Inpatient Nurses at "X"; General Hospital. *JUDICIOUS*, 4(2), 334–339.
<https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1478>
- Sudiro, S., & Farida Ferine, K. . (2023). The influence of supervision and work discipline on employee performance with competency as an intervening variable at the medan religious training center. *Sibatik journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(11), 3657–3670.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i11.1500>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suryalena. (2024). The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)* Vol. 3, No. 4 2024: 1235-1246
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>