JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS
Vol 14 No . 1 / Maret 2014

DAMPAK PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

WIDIA AGUSTINA
(Alumni Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)
LILA BISMALA
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)
Surel: lila1976bismala@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian sekretaris perusahaan dan umum yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, melalui pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel atau lebih. Hasil penelitian menemukan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja, sedangkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
Kata Kunci : pengawasan, kepuasan kerja, disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diproleh akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah selayaknya para pimpinan berusaha untuk dapat memahami kondisi para karyawannya.

Persaingan yang semakin meningkat, memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat melakukan tugas-tugas dengan

cara mendorong gairah dan semangat karyawan dalam bekerja. Salah satu hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin dalam kerja. Jika karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan, ia akan memberikan kinerja terbaik. Faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah adanya kepuasan kerja dan pengawasan.

Disiplin akan menyebabkan karyawan melakukan aktifitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin secara konsisten dan komitmen oleh seluruh jajaran perusahaan pada semua level akan memberikan kepuasan kerja. Faktor lainnya yang perlu dipertimbangkan adalah pengawasan. Pengawasan dilakukan dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan fatal dan menjaga kedisiplinan karyawan. Namun pengawasan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kebutuhan, sehingga tidak menimbulkan prasangka dari karyawan yang diawasi saat bekerja. Pengawasan yang baik tidak akan menimbulkan perasaan ketidaknyamanan dan keterbatasan dalam bertindak.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor adalah pengawasan, dimana pengawasan ini adalah tindakan tindakan nyata dan efektifitas dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor adalah pengawasan, dimana pengawasan ini adalah tindakan tindakan nyata dan efektifitas dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Hal-hal diatas memperlihatkan bahwa pengawasan secara langsung mempengaruhi disiplin kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya pengawasan juga berpengaruh tidak langsung terhadap disiplin karyawan melalui kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Hubungan seperti diatas terlihat dalam pernyataan berikut ini, bahwa pengawasan diperlukan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan demikian, perlu adanya disiplin yang harus ditegakkan agar karyawan tidak dapat berbuat semaunya diperusahaan.

Begitu pula halnya dengan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang selalu menerapkan disiplin kerja kepada setiap karyawannya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, masih adanya beberapa karyawan yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti bermain game internet dan mengobrol atau berbicara dengan karyawan lain tetapi tidak berkaitan dengan pekerjaan, sementara karyawan tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera. Masalah lain

adalah karyawan yang selalu mendahulukan pekerjaan sampingannya (*job side*) di waktu jam kerja perusahaan.

Masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) yaitu belum sepenuhnya PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) melakukan pengawasan yang efektif, kurang pedulinya pemimpin dalam menanggapi hasil kerja karyawan. Hal lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut adalah pengawasan dari atasan yang terkesan kurang efektif dalam memberikan kenyamanan. Masalah ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak mampu bekerjasama dengan tim dan tidak mau membantu karyawan yang lainnya.

Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan Kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Keadaan ini merupakan ikatan moral, yang dalam hal ini dapat membatasi, mengarahkan dan mendorong setiap anggota untuk mentaati setiap peraturan dan kewajiban serta menghindarkan apa yang menjadi larangan-larangan yang ditentukan sehingga terbatas dari kemungkinan untuk dihukum dan diberikan sanksi. Dengan demikian, tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dapat terpelihara dengan baik. Maka dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan atau masyarakat, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya, agar kinerja karyawan dapat tercapai.

Rendahnya disiplin di dalam manajemen perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu maupun taat azas. Oleh karenanya, pelaksanaan dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut A. Fathoni (2006) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Panji Anoraga (2004) menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan memiliki sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang menyebabkan karyawan mampu menyesuaikan dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Sulistiani dan Rosidah (2009), disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu lama mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan

organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Edi Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memepengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3) Ada tidaknya aturan pasti yang yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi

juga mereka masih membutuhkan perhatianyang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Pemenuhan kebutuhan, ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
8) Keadilan, merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
9) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Keterbiasaan-keterbiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
   a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
   b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turun merasa bangga dengan pujian tersebut
   c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
   d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut A. Fathoni (2006) faktor-faktor yangmempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan
2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.
3) Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijksanaan dalam

pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Jaminan *financial* dan social, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6) Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
7) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan prilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
8) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan
9) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama. Menurut Davis (2007) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
3. Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap sesesorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Seorang pemimpin apapun jabatannya mempunyai tugas merencanakan dan mengupayakan agar rencana dapat tercapai. Tujuan pengawasan adalah merealisasi rencana maka fungsi pengawasan itu penting, sama pentingnya dengan perencanaan itu sendiri. .

Menurut Manulang (2010) pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Suhendra (2008) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Handoko (2008) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan.

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan perusahaan terlaksana dengan baik sesuai dengan standar, rencana, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan guna pemanfaatan sumber daya yang paling efektif dan efisien.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Siagian (2007) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2010) kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan prilaku. Memang benar jika seseorang melakukan suatu hal disenangi ataupun bekerja dengan rasa senang tanpa ada pengawasan yang ketat dari atasan maka sikap yang puaslah yang muncul.

Dari pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, di mana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda, dan kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 1. Coeffisient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.347	7.195		3.523	.001
	Pengawasan	.109	.086	.167	1.271	.210
	Kepuasan Kerja	.485	.118	.540	4.099	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Nilai sig variabel pengawasan sebesar 0.210, yang lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan. Sedangkan nilai sig untuk variabel kepuasan kerja, sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai α 0.05, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya dilakukan

uji simultan untuk menguji pengaruh kedua variabel dependen secara bersama-sama, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.853	2	195.427	16.687	.000[a]
	Residual	550.427	47	11.711		
	Total	941.280	49			

a. Predictors: (Constant), X2 (Kepuasan Kerja), X1 (Pengawasan)

b. Dependent Variable: Y (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai F_{hitung} adalah 16,687 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya adalah menentukan nilai koefisien determinasi, yaitu sejauh mana variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644[a]	.415	.390	3.422

a. Predictors: (Constant), X2 (Kepuasan Kerja), X1 (Pengawasan)

b. Dependent Variable: Y (Disiplin Kerja)

Nilai determinasi sebesar 39% artinya bahwa disiplin kerja dijelaskan oleh variabel pengawasan dan kepuasan kerja sebesar 39%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian, ternyata hanya variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan secara signifikan. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang ia lakukan dan peroleh di dalam perusahaan maka ia akan memberikan kedisiplinan yang tinggi sebagai bentuk komitmennya di dalam organisasi. Demikian sebaliknya, ketika ia merasa dikecewakan maka ia akan memperlihatkan disiplin yang rendah. Maka perusahaan perlu memelihara tingkat kepuasan karyawan dengan beragam cara, mulai dari faktor internal sampai pada faktor eksternal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang ada diperusahaan tidak mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Artinya bahwa kedisiplinan tidak muncul karena adanya pengawas, namun bisa disebabkan karena kesadaran dirinya serta komitmen untuk selalu berdisiplin dalam melaksanakan aktifitasnya. Perusahaan harus menyoroti penyebab kedisiplinan dari faktor yang lain, misalnya motivasi, komitmen, budaya maupun faktor lainnya yang diduga memberikan pengaruh kepada kedisiplinan.

SIMPULAN

Kedisiplinan kerja sebagai kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, dan tidak hanya muncul karena adanya pengawasan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan di PTPN IV tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Tetapi penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang ia lakukan dan peroleh di dalam perusahaan maka ia akan memberikan kedisiplinan yang tinggi sebagai bentuk komitmennya di dalam organisasi.

Daftar Pustaka

Anoraga Panji (2004). *Manajemen Bisnis.* PT. Asdi Mahasatya, Jakarta

Davis (2007). *Prilaku dalam Organisasi.* Edisi Revisi. CV. Haji Mas Agung, Jakarta

Fathoni Abdurrahmat (2006). *Manajemn Sumber Daya Manusia,* PT. Rinekacipta, Jakarta.

Handoko T. Hani (2008), *"Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia"*. Edisi kedua. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta :

Siagian, Sondang P (2007). *Manajemen Sumberdaya* Manusia. Cetakan Kesembilan. BumiAksara, Jakarta

Suhendra K. (2008), *Manajemen dan Organisasi.* Penerbit CV. Mandar Maju

Sutrisno Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi I). Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja,* PT. Raja Grafindo Persada, Edisi ketiga, Kelapa Gading Jakarta.