

PENGARUH PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (*Persero*) BENGKULU

¹Khairul Bahrudin ²Islamudin ³Eko Sunandar
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the implementation of supervision of employee work performance at the Head Office of PT. Pos Indonesia (*Persero*) Bengkulu. Total samples are 60 peoples. Data collection techniques used in this study were obtained from questionnaires, literature studies, and observations. By using a simple linear regression analysis method, and hypothesis testing (t-test).

The results of simple linear regression test obtained the regression equation $Y = 6,847 + 0.924X$ this figure shows the influence of the Supervision variable (X) on the Job Performance variable (Y). After that proceed with using the hypothesis test (t-test) with the results of the t-test that is with tSig for Oversight variable (X) that is equal to 0,000 and a significance of 5% obtained sig = 0.05. So the hypothesis is tested with the criteria that tSig <0.05 (0.000 <0.05) means that H1 is accepted and H0 is rejected. It can be concluded that the Supervision variable (X) has a significant effect on Job Performance (Y) at the Head Office of PT. Pos Indonesia (*Persero*) Bengkulu.

Keyword: pengawasan, prestasi kerja pegawai.

PENDAHULUAN

Menurut Nawawi (dalam M. Kadarisman, 2012), mengatakan bahwa Pengawasan adalah sebagai proses mengukur (measurement) dan menilai (evaluation) tingkat efektivitas kerja personel dan tingkat efisien pengguna sarana kerja dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sehingga dengan adanya pengawasan dari pimpinan dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin baik suatu prestasi kerja karyawan, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Kinerja sumber daya manusia yang baik serta berkualitas sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan, karena dengan adanya kinerja sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja sumber daya manusia merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia yaitu dengan adanya kepemimpinan yang baik. seorang pimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan cara melaksanakan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (*Persero*) adalah perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang jasa (pos, keuangan, logistik dan e-bisnis) dengan jangkauan operasi hampir di seluruh tanah air Indonesia. Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (*Persero*)

Bengkulu, pengawasan yang dilakukan merupakan pengawasan langsung dari atasan, dimana atasan bertanggung jawab untuk melihat dan memantau (observasi) langsung ke ruangan kerja karyawan dan karyawan wajib melaporkan hasil pekerjaan mereka kepada atasan. Tetapi pengawasan yang dilakukan pemimpinnya kurang efektif karena ruangan para pemimpin dan karyawan yang berbeda, sehingga para pemimpin jarang melakukan pengawasan ke tempat kerja karyawan dan tidak dapat selalu mengawasi kegiatan karyawannya saat bekerja. Meskipun demikian karyawan merasa para atasan sudah baik dalam memberikan pengarahan standar pekerjaan, melakukan tindakan perbandingan dan tindakan korektif terhadap pekerjaan yang sudah selesai dilakukan oleh karyawan.

Dari uraian di atas dijadikan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah pelaksanaan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bengkulu? Merujuk pada permasalahan penelitian, bahwa tujuan penelitian ini untuk dapat menjelaskan pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bengkulu. Penelitian ini dimaksudkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bengkulu. sebagai bahan informasi untuk mengembangkan kebijakan pengawasan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan hubungan pengawasan dan prestasi kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Menurut Abdurrahmat (2006), Salah satu prinsip pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijakan dan prosedur serta mekanisme kerja yang bertalian dengan manusia memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ini berarti pula bahwa Manajemen SDM secara terintegrasi melibatkan semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peran Manusia sebagai pengendali dan evaluasi sebagai fungsi Manajemen menjadi sangat penting terutama dalam pengawasan dalam menciptakan keunggulan prestasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan

Pengawasan (*Controlling*) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan (Kadarisman, 2012).

Menurut Usman (2014), Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana. Sedangkan menurut M. Manullang (2008), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan untuk mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kerja personil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat segera

diadakan tindakan perbaikan, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

- 1) Indikator meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
 - a) Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran
 - b) Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya
- 2) Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah
- 3) Indikator berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar antara lain:
 - a) Kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya
 - b) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”, jadi Prestasi kerja memiliki pengertian sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Achmad dalam Sonya, 2010). Penilaian Prestasi kerja pegawai/karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja karyawan yang rasional, dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai/ karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi (Sondang P. Siagian, 1999).

Robbins (2003), mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi :

- a. sistem imbal jasa
- b. kualitas pengawasan
- c. beban kerja
- d. nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.

Sedangkan faktor personal meliputi :

- a. Ciri sifat kepribadian
- b. Masa kerja
- c. Kemampuan atau keterampilan

Menurut Nadirsyah dan Mirna (2004) ada tiga indikator prestasi kerja antara lain:

- a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan
- b. Ketidakhadiran dan tingkat perputaran karyawan
- c. Spesifikasi pekerjaan dan tepat waktu.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bengkulu, dengan total sampel sebanyak 60 orang pegawai.

HASIL

Regresi Linier Sederhana

Hasil Analisis Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,847	,918		7,461	,000
	X	,924	,051	,923	18,285	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS *versi 21 for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 6.847 + 0.924X$$

Hasil Uji t-test

Hasil Uji t-test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,847	,918		7,461	,000
	X	,924	,051	,923	18,285	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel Pengawasan (X) yaitu sebesar 0.000 dan signifikansi 5% didapat = 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga variable mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 60 orang karyawan dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu adalah variabel Pengawasan.

Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa faktor pengawasan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena dengan adanya pengawasan yang

baik dari pimpinan dapat membuat perusahaan tersebut lebih berkembang, selain itu juga dengan pengawasan yang baik dari atasan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang semakin baik sehingga meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sonya (2010), yang mengatakan bahwa pelaksanaan pengawasan memberikan dampak pada prestasi kerja karyawan, karena dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel pengawasan yang memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lain-lain. Ini berarti apabila pengawasan semakin baik maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 6,847 + 0,924X$ angka ini menunjukkan pengaruh variabel Supervisi (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Setelah itu dilanjutkan dengan menggunakan uji hipotesis (uji-t) dengan hasil uji-t yaitu dengan t-hitung untuk variabel Pengawasan (X) yaitu sebesar 0,000 dan signifikansi 5% diperoleh $\text{sig} = 0,05$. Jadi hipotesis diuji dengan kriteria bahwa $t\text{-Sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Supervisi (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gaja Mada University Press.
- Nadirsyah dan Mirna Indriani. 2004. **Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Manajer Proyek Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Nangroe Aceh Darussalam**. *JEBA Volume 16, Nomor 1, Maret 2004*.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sonya D. Rizal, 2010. *Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.
(<http://dir.Unikom.ac.id/s1-Final-Project/Fakultas-ekonomi/manajemen/2010/jbptunikompp-gdl-sonyadesin-21893/13-unikom-s-1.pdf/pdf/13-unikom-s-1.pdf>)
- Usman, E. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.