

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA KARET SENTOSA MEDAN

Jam'an Amadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI Medan  
email: jaman.univibbi@gmail.com

Received: March 15, 2022; Accepted: March 19, 2022; Published: March 21, 2022; Page: 1 – 7

DOI: 10.51179/eko.v14i1.1036

## ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of organizational culture, work motivation and work supervision on the performance of PT Asia Karet Sentosa Medan employees. The research method uses quantitative descriptive. The analysis model used is a regression analysis model. The research results show that organizational culture influences employee performance. Likewise, work motivation influences employee performance. Work supervision also influences the performance of PT Asia Karet Sentosa Medan employees. Simultaneously, organizational culture, work motivation and work supervision influence the performance of PT Asia Karet Sentosa Medan employees.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Work Supervision, Employee Performance*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Model analisis yang digunakan model analisis regresi. Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan.*

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran dibidang organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal seperti kualitas sumber daya manusia, sistem organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan faktor-faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Kinerja karyawan ialah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan dari karyawan diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Kinerja kerja karyawan yang maksimal, perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sebagai akibatnya bisa bertahan serta berkompetensi (Rivai 2015).

Budaya organisasi, karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan memiliki budaya yang kurang baik diantaranya terkadang berbicara tidak sopan baik dengan rekan kerja yang senior maupun dengan *customer* pada saat *customer* melakukan transaksi pembelian, pembayaran maupun pada saat retur produk, sistem manajemen yang menyulitkan para karyawannya dalam bekerja, seperti permintaan tanda tangan pimpinan diharuskan seluruh dokumen ditandatangani serta diperiksa oleh direktur secara langsung, ini mengakibatkan karyawan membutuhkan waktu yang relatif lama buat memperoleh tanda tangan sehingga banyak pekerjaan karyawan terlambat, sistem permintaan cuti yang sulit diharuskan sebelum 1 bulan baru boleh mengajukan permintaan cuti dan cuti maksimal hanya boleh 2 hari dalam 1 kali pengambilan. Hal ini menandakan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah.

Lemahnya budaya organisasi, penurunan inovatif kerja sehingga hasil pekerjaan lebih banyak selesai tidak tepat waktu, kurangnya perhatian dari atasan terhadap budaya kerja di dalam perusahaan dan kurang memberikan perhatian kepuasan kepada *customer* dan atasan yang hanya berorientasi dengan hasil dibandingkan memahami karyawan yang lelah bekerja. Selain itu rendahnya budaya organisasi disebabkan oleh sistem kerja yang kurang jelas akibatkan tumpang tindih pekerjaan yang memicu bertambahnya beban kerja karyawan sehingga tugas yang dilaksanakan diselesaikan kurang tepat waktu.

Pada perusahaan ini, motivasi kerja yang diberikan masih rendah terlihat dari uang lembur yang diberikan tidak tepat waktu dan waktu insentif yang diberikan masih belum sesuai dari kesepakatan. Hal ini mencerminkan karyawan membutuhkan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pimpinan terhadap pekerjaan dengan peningkatan kompensasi.

Masalah yang terjadi yaitu kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan sehingga banyaknya kesalahan dalam bekerja yang terlihat dari retur barang yang meningkat disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja..

Sementara dalam hal pengawasan ditemukan beberapa pelanggaran seperti (1) kepala bagian kurang mengawasi karyawan sehingga banyaknya terjadi kesalahan dalam bekerja. (2) Kepala bagian umum kurang mengawasi kinerja supir sehingga sering tidak berada ditempat ketika staf *marketing* ingin melakukan kegiatan prospek ke lokasi toko *customer*. (3) Manajer HRD kurang memberikan perhatian dan kurang mengawasi staf HRD saat melakukan rekrutmen sehingga salah dalam memilih peserta pelatihan dan karyawan yang diterima tidak sesuai kriteria yang ada dan (4) Manajer *accounting* kurang mengawasi perpajakan sehingga memberikan informasi yang tidak benar kepada *customer*.

Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan sering menyebabkan kesalahan dalam bekerja yang berdampak pada karyawan lain yang mempunyai pekerjaan yang saling berhubungan. Dampak ini mengakibatkan pekerjaan perlu direvisi terlebih dahulu sehingga terkadang membutuhkan waktu yg cukup lama. Selain itu, beberapa pengawasan juga sering tidak dilakukan di beberapa divisi kerja bukan menyeluruh menyebabkan beberapa divisi yang tidak diawasi kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya

## 2. Kajian Teoritis

### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah filosofi dasar organisasi yang terdiri dari ukuran kepercayaan

(*belief*), norma(*norm*), nilai (*value*) serta sistem (*system*) yang dipandang selaku ciri inti serta jadi dasar orang ataupun kelompok buat beraktifitas dalam organisasi (Torang, 2016). Sementara budaya organisai menurut Sutrisno (2013) didefinisikan selaku fitur sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*) ataupun norma- norma yang sudah lama berlaku, disepakati serta diiringi oleh para anggota sesuatu organisasi selaku pedoman sikap serta pemecahan masalah- masalah organisasi.

Sedangkan menurut Umam (2012) budaya organisasi artinya salah satu asset ataupun sumber daya organisasi yg mengakibatkan organisasi bergerak maju dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun non fisik (*unobservable*) yang khas berisi perkiraan- asumsi, nilai- nilai, tata cara, komitmen serta keyakinan, berguna untuk mendorong serta tingkatan efisiensi dan efektivitas organisasi publik ataupun privat.

### b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Torang (2016), kalau budaya organisasi ialah filosofi dasar organisasi yang terdiri dari ukuran:

#### 1. Kepercayaan(*belief*)

Sesuatu perilaku, hingga kepercayaan seorang tidak senantiasa benar ataupun kepercayaan semata tidaklah jaminan kebenaran.

#### 2. Norma(*norm*)

Ketentuan berperilaku dalam kehidupan bermasyarakat. Baik untuk orang ataupun juga kelompok yang melanggar norma- norma yang berlaku di warga tersebut, hingga hendak dikenakan sanksi cocok peraturan.

#### 3. Nilai(*value*)

Perlengkapan yang menampilkan alasan dasar kalau" metode penerapan ataupun kondisi akhir tertentu lebih disukai secara sosial dibanding metode penerapan ataupun kondisi akhir yang bertentangan.

#### 4. Sistem (*system*)

Sekelompok komponen serta elemen yang digabungkan jadi satu buat menggapai tujuan tertentu.

### c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seseorang, supaya mereka ingin bekerja sama (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkunegara (2015) motivasi ialah sesuatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang butuh dipenuhi supaya pegawai tersebut bisa membiasakan diri terhadap lingkungannya, sebaliknya motivasi merupakan keadaan yang mengerakkan pegawai supaya sanggup menggapai tujuan dari motifnya. Motivasi juga dapat dikatakan aktivitas yang menyebabkan,

menyalurkan serta memelihara sikap manusia (Handoko, 2015).

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan raga, kebutuhan akan keamanan serta keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan hendak perwujudan diri.

1. Kebutuhan raga, ditunjukkan dengan: pemberian pendapatan, pemberian bonus maupun insentif, uang makan, uang transport, sarana perumahan serta sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan serta keselamatan kerja yang diantaranya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan serta perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melaksanakan interaksi dengan orang lain yang antara lain buat diterima di kelompok serta kebutuhan buat dicintai serta menyayangi.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawailain serta pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik serta menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan keahlian, kecakapan, keahlian, serta potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini perusahaan dengan menyelenggarakan pembelajaran serta pelatihan.

#### e. Pengawasan

Pengawasan bisa didefinisikan selaku proses guna menjamin jika tujuan- tujuan organisasi serta manajemen tercapai (Handoko, 2015). Pengawasan sumber daya manusia ialah aktivitas yang dilakukan guna mengatur penerapan tugas ataupun pekerjaan yang dilakukan oleh seorang, supaya proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. (Kadarisma, 2012). Pengawasan secara universal bisa didefinisikan selaku metode suatu organisasi mewujudkan kinerja yg efisien serta efektif dan lebih jauh menunjang terwujudnya visi serta misi organisasi.(Fahmi, 2016)

#### f. Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan menurut Handoko (2015) sebagai berikut:

1. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang salah dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi melakukan tindakan korektif yang salah atau bahkan menyebabkan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat-waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya apabila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami, objektif dan lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
5. Fleksibel. Pengawasan harus memiliki fleksibilitas untuk bereaksi atau merespon ancaman atau peluang di lingkungan.

#### g. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil dari suatu proses dalam jangka waktu tertentu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. (Bangun, 2012). Kinerja atau *performance* adalah gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, sebagaimana diuraikan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014).

#### h. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian.  
Keterampilan atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak keterampilan dan pengalaman yang dimiliki, semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai kesepakatan
2. Pengetahuan  
Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki keterampilan kerja yg baik akan dan seharusnya memiliki hasil kerja yang baik pula.
3. Rancangan kerja  
Rencana kerja yang memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan yang benar dan benar.
4. Kepribadian  
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang tidak sama antara satu dengan lainnya
5. Motivasi kerja  
Dorongan seseorang guna melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan internal atau eksternal yang kuat, (misalnya dari perusahaan), maka karyawan tersebut terstimulasi atau termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan  
Perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengarahkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab tertentu.
7. Gaya kepemimpinan  
Gaya atau perilaku seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi  
Norma-kebiasaan atau norma-norma yg berlaku serta dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja  
Perasaan senang atau bahagia atau kagum terhadap seseorang sebelum dan sesudah melakukan sesuatu
10. Lingkungan kerja  
Suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja
11. Loyalitas  
Loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja
12. Komitmen  
Ialah kepatuhan karyawan guna menjalankan kebijakan serta peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja  
Usaha karyawan guna menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### i. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) ialah sebagai berikut :

1. Kuantitas  
Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus di hasilkan per orang per satu jam kerja.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas  
Indikator mengukur tingkat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Sukses tidak hanya dilihat dari keberhasilan, tetapi juga dalam keterampilan dan hasil.
3. Ketepatan Waktu  
Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, karena karena ketergantungan pada pekerjaan lain, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan.
  - Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan.
    - Datang tepat waktu.
    - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.
  5. Kemampuan berkerja sama  
Tidak semua tugas dapat dilakukan oleh satu karyawan, karena beberapa tugas dapat dilakukan oleh satu atau lebih karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari kemampuannya untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya.

### 3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 72 orang. Pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih terhadap variabel dependen .Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan  
a = Konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Budaya Organisasi  
 $X_2$  = Motivasi kerja  
 $X_3$  = Pengawasan Kerja  
e = Standar *error*

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil pengujian validitas semua instrument pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai t hitung > dari r tabel. Sedangkan pengujian reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua semua variabel penelitian dinyatakan

reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60

#### b. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Hal ini juga dibuktikan dengan dengan *Kolmogorov simorv* menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,238 > 0,05. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dinyatakan pada masing-masing variabel bebas nilai *tolerance* > 0,1 yaitu budaya organisasi sebesar 0,630, motivasi kerja sebesar 0,249 dan pengawasan kerja sebesar 0,223. Dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya. Uji heterokedastisitas terlihat pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

#### c. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Analisi Regresi

Variabel	Unstandardize d Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Budaya Organisasi	0.144	0.070	2.046	0.045
Motivasi Kerja	0.517	0.091	5.689	0.000
Pengawasan Kerja	0.243	0.092	2.645	0.010
R-Squared	0,828	F Statistic		109.4
Adjusted R2	0,821	Prob (F-Stat)		0.000

Sumber : Hasil data olahan, 2021

Pada Tabel diatas, nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.144 menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 14.4. Nilai Koefisien motivasi kerja sebesar 0.517 menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 51.7. Koefisien pengawasan kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 24.3. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

#### d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik sehingga karyawan merasakan keyakinan untuk berkomitmen hal ini dipertahankan diakibatkan dengan perusahaan yang berkomitmen dapat memicu keyakinan karyawan bekerja lebih maksimal. Karyawan mematuhi aturan yang ada di perusahaan hal ini dipertahankan diakibatkan dengan karyawan yang mematuhi aturan dapat membuat karyawan lebih mempunyai kebiasaan yang baik dalam pelaksanaan kerja. Karyawan mempunyai norma- norma yang baik dalam bekerja dan karyawan dapat beradaptasi apabila adanya perubahan sistem di dalam perusahaan hal ini dipertahankan diakibatkan dengan sistem perusahaan yang jelas dengan norma-normal yang tertata dengan baik karyawan dapat menjalankan dan menerapkan dalam bekerja.

Sejalan dengan teori menurut Yulianti (2018) dan Wahyudi dan Tupti (2019) Faysisca (2016) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dari budaya organisasi yang kuat diharapkan orang-orang dalam organisasi membantu membentuk sikap dan perilaku karyawan di perusahaan yang dapat menghasilkan kinerja maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya demi peningkatan kinerja perusahaan melalui pemahaman budaya organisasi yang berlaku. Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Budaya ini diciptakan dengan tujuan guna menaikkan produktivitas karyawan serta mencapai hasil yang sejalan dengan visi perusahaan.

#### e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja mempunyai kriteria agar dipertahankan berupa besarnya gaji dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik lingkungan kerja karyawan aman dan nyaman hal ini dipertahankan diakibatkan dengan pemberian gaji yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan didukung lingkungan kerja yang baik, karyawan dan rekan kerja memiliki hubungan yang sosial yang baik dan saling mendukung hal ini dipertahankan agar karyawan melaksanakan kerja sama yang baik.

Sejalan dengan Rini (2015), Suwuh (2015) dan Faysisca (2016) bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi, perilaku dan kinerja adalah semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin rendah. Motivasi merupakan faktor fundamental dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan motivasi yang

tinggi, seseorang akan lebih berusaha menyelesaikan pekerjaannya untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

#### f. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengawasan kerja mempunyai kriteria agar dipertahankan berupa apabila terjadi kesalahan hasil kerja adanya tindakan koreksi yang cepat dari atasan, sistem pengawasan yang dilaksanakan memudahkan karyawan dalam bekerja hal ini dipertahankan agar sistem pengawasan yang mendukung dalam pelaksanaan kerja dan pengurangan resiko kerja, pengawasan dilakukan di seluruh divisi di dalam perusahaan dan pengawasan yang dilakukan sangat efisien hal ini dipertahankan agar keseluruhan karyawan merasakan keadilan dalam pengawasan hal ini juga dapat mendukung pekerjaan karyawan agar telaksana dengan baik dan tepat..

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djamil (2018) dan Wibowo (2018) bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja yang baik. Masalah yang dihadapi dalam pengawasan ini adalah pengukuran pelaksanaan kegiatan yang berulang dan berkelanjutan. Dalam setiap perusahaan kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan,

### 5. Kesimpulan Dan Saran

#### a. Kesimpulan

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan
- 3) Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Karet Sentosa Medan

#### b. Saran

- 1) Nilai perusahaan dijalankan dengan baik oleh perusahaan perlu adanya pemantauan dari pihak manajer masing-masing divisi kerja sehingga karyawan dapat menjalankan dengan baik sehingga perusahaan mempunyai citra yang positif.
- 2) Perlu adanya restrukturisasi manajemen di dalam perusahaan dengan menempatkan delegasi, tugas dan tanggung jawab dengan tepat dan jelas dan kemudian mensosialisasikan ke setiap karyawan dalam bentuk buku sehingga para karyawan memahami dengan baik.

- 3) Adanya hubungan yang baik antara dengan atasan dengan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan sosial karyawan hal ini dapat ditingkatkan dengan cara seringnya melakukan meeting sehingga komunikasi dengan atasan dengan karyawan berjalan dengan baik.
- 4) Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi hendaknya mendapatkan penghargaan berupa kesempatan untuk mengembangkan karir, merancang program *reward* dan perbaikan sistem penilaian kinerja karyawan dengan baik.
- 5) Karyawan dapat menunjukkan kemampuan yang baik di dalam perusahaan hal ini dapat dilakukan dengan cara menempatkan karyawan sesuai kemampuannya dan melakukan pengawasan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tepat kemudian dapat berkembang.
- 6) Adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh Manajer terhadap karyawan hal ini perlu ditingkatkan dengan cara melakukan penilaian kepada Manajer sehingga dapat mengawasi bawahannya dengan benar dan mengurangi kesalahan kerja..
- 7) Sistem pengawasan kerja mendukung karyawan dalam bekerja hal ini dapat ditingkatkan dengan merancang sistem pengawasan yang mudah kepada karyawan seperti waktu pengawasan yang diberitahu kepada karyawan, kriteria laporan yang diawasi. Beberapa hal ini dapat memudahkan karyawan untuk menyiapkan pekerjaan dengan baik dan dukungan-dukungan laporan yang dibutuhkan. Hal ini agar terhindar dari peningkatan beban kerja karyawan ketika pengawasan kerja dilakukan.

#### Daftar Pustaka

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Achmad Tubagus (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Djamil (2018). Pengaruh Pengawasan dan Promosi Jabatan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan AEM. *Jurnal*.
- Edison, Emron Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahm, Irfam (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Faysica (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan erja Karyawan (Studi pada

- kantor wilayah direktorat jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal*.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personal*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, S,P, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi (2015). Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : RajaGrafindo
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar AA. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Priansa, D. Juni (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rini (2015). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto 2000). *Jurnal*.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis kasus dan pemecahannya edisi 3*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Siti. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Mas Jaya Surabaya. *Jurnal*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service
- Sujarweni, Wiratna V. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Eddy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwuh. (2015). *The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Bank SULUT KCP Likupang*. *Jurnal*.
- Torang, Syamsir (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul (2014). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers..
- \_\_\_\_\_. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia, Tbk. *Jurnal*.
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.