DAMPAK PENGAWASAN KERJA DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. DJITOE TOBACCO INDONESIA DI SURAKARTA

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

NOVRIANSAH WAHYU HIDAYAT
B 100 090 257

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2019

PERSETUJUAN

DAMPAK PENGAWASAN KERJA DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. DJITOE TOBACCO INDONESIA DI SURAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Yang Disusun Oleh :

Novriansah Wahyu Hidayat
B 100 090 257

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing Utama

Drs. Ma'ruf, MM.

HALAMAN PENGESAHAN

DAMPAK PENGAWASAN KERJA DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. DJITOE TOBACCO INDONESIA DI SURAKARTA

Oleh:

Novriansah Wahyu Hidayat
NIM. B 100 090 257

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Pada hari/tanggal : 18 Desember 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Farid Wajdi, MM., Ph.D. (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, SE., M.Si. (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Ma'ruf, MM. (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamm adiyah Surakarta

Dr. Syamsudin, MM.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ni tidak terdapat karya yang pernah diajukan untusk memperoleh gelar kesajarnaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan mempetanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 18 Desember 2015
Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
6000

Novriansah Wahyu Hidayat
B 100 090 257

DAMPAK PENGAWASAN KERJA DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. DJITOE TOBACCO INDONESIA DI SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan kesempatan berkarir secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta yang berjumlah 144 orang. Sampel diambil sebanyak 74 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket).Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karuawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta; 2) Kesempatan berkarir berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta; 3) Pengawasan kerja dan kesempatan berkarir berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta.

Kata kunci: pengawasan kerja, kesempatan berkarir, kedisiplinan kerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze of work supervision of the organization and career opportunity together toward a discipline work for PT. Djitoe Tobacco Indonesia in Surakarta. This research uses descriptive quantitative research method withdrawing its conclusions based on statistically obtained figures. Population in this research is all employees at PT. Djitoe Tobacco Indonesia, amounting to 144 people. Sampel taken as many as 74 employees. Sampling technique using random sampling. Sources of data used are primary data obtained through questionnaire (questionnaire). Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, F test, t test, and test coefficient of determination. The results showed that: 1) Work supervision significant effect on work discipline in PT. Djitoe Tobacco Surakarta. Djitoe Tobacco Surakarta; 2) Employee career has a significant effect on Work discipline opportunities in PT. Djitoe Tobacco Surakarta. Djitoe Tobacco Surakarta; 3) Work supervision and employee career have a significant effect on work discipline opportunities in PT. Djitoe Tobacco Surakarta.

Keywords: work supervision, career opportunity, work discipline

1. PENDAHULUAN

Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir adalah sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karir individual karyawan. Kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia ini sangat berpengaruh pada pencapaian karir karyawan.

Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki dan dilakukan oleh individu selama hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan. Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya (Muis, 2009: 2)

Menurut Rosari (2009: 256) pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu karyawan memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu karyawan mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus-menerus. Hal ini berarti karyawan mendapat tanggung jawab, wewenang, dan jenis tugas yang semakin besar.

Ketidakdisiplinan sebagai bagian dari kehidupan organisasi karena adanya pengaruh dari kondisi atau situasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wursanto (2005: 56) yang menyatakan bahwa “salah satu unsur lingkungan yaitu kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehikdupan organisasi karena kondisi atau situasi tersebut selalu berubah”. Jadi, ketidakdisiplinan dapat muncul karena faktor lingkungan seperti sistem pengawasan dan adanya peluang pengembangan karir bagi karyawan.

Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir adalah sangat penting untuk suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karir individual karyawan. Kebijakan perusahaan, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, dan keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia ini sangat berpengaruh pada pencapaian karir karyawan.

Fakta di lapangan menunjukkan banyak perusahaan kehilangan SDM terbaiknya karena ketidakjelasan arah dan proses pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan, sedangkan salah satu kebutuhan yang dimiliki oleh individu adalah mengaktualisasikan diri. Ketika seorang karyawan merasa bahwa dirinya tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir yang dimilikinya saat ini, karyawan tersebut akan mencari tempat yang menawarkan arah dan jenjang karir yang lebih jelas sebagai jalan memenuhi kebutuhannya.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang dapat menjamin tercapainya suatu tujuan seperti yang telah direncanakan sebelum dimulainya suatu kegiatan. Untuk menjalankan tugas pengawasan kerja ini seseorang harus mengetahui arti dan tujuan dari pengawasan kerja itu sendiri, sehingga dapat melaksanakan pengawasan kerja dengan baik. Diharapkan dengan adanya pengawasan kerja, karyawan akan lebih berdisiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Dampak Pengawasan Kerja dan Peluang Pengembangan Karir Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta".

Permasalahan yang diteliti adalah: *Pertama,* Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta?; *Kedua,* pakah peluang pengembangan karir berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta?; *Ketiga,*

apakah pengawasan kerja dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Djitoe Tobacco Indonesia di Surakarta?.

Kerangka pemikiran: mengenai disiplin kerja, Nugroho (2008: 84) menerangkan bahwa manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman terhadap karir karyawan. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan kondusif yang mendukung karir karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan pengambilan kesimpulan didasarkan pada hasil analisis statistik. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang mempunyai sifat yang sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Djitoe yang berjumlah 144 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian adalah 74 karyawan PT. Djitoe. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* atau sampling acak, yaitu pengambilan sampel secara acak dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Variabel yang diteliti terdiri dari (1) Variabel Independen (variabel bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini variabel

independennya adalah: Pengawasan kerja (X_1) adalah sistem nilai, gagasan, sikap dan simbol lain yang bermakna melayani manusia untuk berkomunikasi atau keyakinan sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Variabel pengawasan kerja dibagi menjadi 7 sub variabel sebagai berikut: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, keagresifan, dan kemantapan. Selanjutnya variabel kesempatan berkarir karyawan (X_2) yaitu adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan dengan syarat tertentu. Adapun variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kedisiplinan kerja (Y), adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan atau tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan dimana mereka bekerja yang menyangkut waktu dan perbuatan..

Data variabel dikumpulkan melalui angket (kuesioner) Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yang sudah menyediakan jawaban. Skala yang digunakan menggunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut: Sangat Setuju (SS): Skor 5, Setuju (S): Skor 4, Ragu-ragu (R): Skor 3, Tidak Setuju (TS): Skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1. Uji Validitas Angket untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan intrumen. Sedangkan Uji reliabilitas angket untuk mengukur tingkat keandalan angket. Teknik analisis yang digunakan: Analisis regresi ganda (menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen), uji t (pengaruh secara parsial), uji F (pengaruh secara simultan), dan Uji R^2 (besar pengaruh).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan kesempatan berkarir terhadap kedisiplinan kerja. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program *SPSS Release 15.0* mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	11,697		
Pengawasan kerja	0,418	7,390	0,000
Kesempatan berkarir	0,365	5,712	0,000
R^2	0,722		
F_{hitung}	92,324		0,000

Sumber: data primer diolah

Dari hasil analisis di atas, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,697 + \underset{(7,390)^*}{0,418.X_1} + \underset{(5,712)^*}{0,365.X_2}$$

Keterangan:
(..) menunjukkan nilai t_{hitung}
* signifikan pada α=1%

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah: Konstanta (a) = 11,697, artinya jika pengawasan kerja dan kesempatan berkarir dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka kesempatan berkarir karyawan akan sama dengan 11,697 satuan. Koefisien b_1 = bernilai positif sebesar 0,418, artinya setiap penambahan skor penerimaan pengawasan kerja, maka kesempatan berkarir akan meningkat dengan asumsi variabel kedisiplinan kerja dianggap konstan (tetap). Koefisien b_2 = bernilai positif sebesar 0,365, artinya setiap penambahan skor kedisiplinan kerja, maka kesempatan berkarir akan meningkat dengan asumsi variabel pengawasan kerja dianggap konstan (tetap).

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinieritas, dan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya model estimasi dari regresi pengaruh pengawasan kerja dan kesempatan berkarir terhadap kedisiplinan kerja bersifat andal, jadi pengawasan kerja dan kesempatan berkarir dapat memprediksi kesempatan berkarir.

1) Pengaruh Pengawasan kerja Terhadap kedisiplinan kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t dalam analisis regresi linier berganda memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,390 > 2,000) pada taraf signifikansi 5% dengan $p<0,05$, maka pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Artinya pengawasan kerja yang berorientasi pada orang, maka semakin tinggi kesempatan berkarir karyawan. Sebaliknya pengawasan kerja yang berorientasi pada hasil, maka semakin rendah kesempatan berkarir karyawan.

Sesuai dengan pendapat Simamora (2005: 392) bahwa proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam pengawasan kerja yang bersangkutan.

Pengawasan kerja yang berorientsi pada orang akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Pengawasan kerja yang berorientsi pada orang akan menumbuhkan tanggungjawab besar dalam diri individu sehingga akan berupaya semaksimal mungkin untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan tanpa harus selalu didorong atau diawasi (Sondang, 2002: 43). Budaya perusahaan yang kuat akan membimbing setiap individu ke arah yang sama, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa pada karyawan dan memberikan kebebasan berinovasi bagi karyawan. Kondisi ini akan mempengaruhi pandangan karyawan terhadap perusahaan sebagai wadah formal yang memberikan kesempatan kepada individu untuk berkarir dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Rosari (2009) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya perusahaan dengan persepsi terhadap pengembangan karir pada karyawan.

2) Pengaruh Kesempatan berkarir terhadap kedisiplinan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t dalam analisis regresi linier berganda memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,712 > 2,000) pada taraf signifikansi 5% dengan $p<0,05$, maka kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dan hipotesis kedua dinyatakan diterima. Artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka kesempatan berkarir karyawan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan kerja, maka kesempatan berkarir karyawan semakin berkurang.

Sesuai dengan pendapat Nugroho (2008: 84) menerangkan bahwa manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempat dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang. Sebagian para karyawan tidak mau diatur dengan peraturan yang ketat. Mereka seringkali melakukan tindakan yang tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya atau pulang pada jam-jam yang belum waktunya. Apabila tindakan seperti ini terus dibiarkan, maka disiplin dari perusahaan akan hancur dan ini merupakan ancaman terhadap karir karyawan. Para pemimpin perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang tegas dan harus dituruti oleh seluruh karyawan agar mereka bisa diatur dan membenahi tingkah laku mereka, sehingga dapat tercipta keadaan kondusif yang mendukung karir karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Ariska (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

3) Pengaruh Pengawasan kerja dan Kesempatan berkarir terhadap kedisiplinan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan analisis regresi linier berganda memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 92,324 > 3,15 diterima pada taraf signifikansi 5%, maka hipotesis ketiga diterima. Artinya pengawasan kerja dan kesempatan berkarir berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kesempatan berkarir karyawan dipengaruhi oleh orientasi pengawasan kerja dan kesempatan berkarir. Jika pengawasan kerja berorientasi pada orang dan kedisiplinan kerja tinggi, maka kesempatan berkarir karyawan juga semakin meningkat.

Merujuk pada pendapat Robbin (2006: 96) kesempatan pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan budaya perusahaan yang kuat akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi seluruh sumber daya manusia untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama–sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat pertumbuhan dari masing–masing individu bervariasi. Sebaliknya budaya perusahaan yang lemah tidak akan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk memiliki keinginan maju dan berkembang bersama perusahaan, karyawan tidak memiliki keyakinan yang jelas tentang bagaimana dapat berhasil dan berkembang di dalam karir. Karyawan yang berdisiplin adalah karena karyawan ingin menujukan semagat kerja yang tinggi agar mendapat pengembangan karir yang dinginkan.

Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Rosari (2009) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya perusahaan dengan persepsi terhadap pengembangan karir pada karyawan. Konsisten pula dengan hasil penelitian Ariska (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

4. PENUTUP

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karuawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,390 > 2,000) dengan $p<0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya pengawasan kerja yang berorientasi

pada orang, maka semakin tinggi kesempatan berkarir karyawan. Sebaliknya pengawasan kerja yang berorientasi pada hasil, maka semakin rendah kesempatan berkarir karyawan.

Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta. Hasil uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,712 > 2,000) dengan $p<0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka kesempatan berkarir karyawan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan kerja, maka kesempatan berkarir karyawan semakin berkurang.

Pengawasan kerja dan kesempatan berkarir berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Djitoe Tobacco Surakarta. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 92,324 > 3,15 diterima pada taraf signifikansi 5%. Tinggi rendahnya kesempatan berkarir karyawan dipengaruhi oleh orientasi pengawasan kerja dan kesempatan berkarir. Jika pengawasan kerja berorientasi pada orang dan kedisiplinan kerja tinggi, maka kesempatan berkarir karyawan juga semakin meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Bagi karyawan: Karyawan yang telah diberi kesempatan untuk meningkatkan karis hendaknya tetap memelihara disiplin kerja dan harus bekerja lebih profesional lagi apabila ingin memiliki karier yang lebih baik.

Bagi perusahaan: harus mensosialisasikan budaya organisais yang berlaku dalam perusahaan sehingga budaya perusahaan semua individu di perusahaan memahaminya. Perusahaan harus memelihara disiplin kerja dengan cara memberikan dorongan kepada para karyawan untuk selalu berdisiplin di dalam perusahaan serta memberikan penghargaan bagi yang berdisiplin kerja tinggi.

Bagi penelitian berikutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lanjutan karena masih banyak faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan seperti persaingan kerja, kepemimpinan, dukungan lingkungan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosudirjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: BP Undip

Handoko, Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi ke- 2, Yogyakarta: BPFE

Harnoto dan Fasochah. 2013. Pengaruh Pengawasan kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Disiplin kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi No. 35 / Th.XX / Oktober 2013 ISSN:0853-8778

Heidjrachman R dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: BPFE.

Kaho, Yosef Riwu. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung.

Kansil, Kristine. 2001. *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Manullang, M. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen,* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Muis, Mahlia. 2009. Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makassar. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

Rosari, Sasmita. 2009. Hubungan Antara Budaya Perusahaan Dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan. Jurnal Visi (2009) 17 (3) 255 - 267

Simamora, Henry. 2005 .*Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam jangka Panjang (Manajemen SDM).* Yogyakarta : STIE YKPN.

Siagian, Sondang P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara.