

Pengaruh Pengendalian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koyorad Jaya Indonesia

Toni Kurniawan¹, Adriza², Hadi Mulyo Wibowo³

Universitas Mitra Bangsa
toni.riza2803@gmail.com

Submitted: 28th July 2025 | **Edited:** 27th August 2025 | **Issued:** 01st September 2025

Cited on: Kurniawan, T., Adriza, A., & Wibowo, H. M. (2025). Pengaruh Pengendalian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koyorad Jaya Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(3), 1735-1742.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, and work control plays an important role in ensuring that performance standards are met. However, in many organizations, including PT. Koyorad Jaya Indonesia, issues such as unclear job descriptions, weak discipline, and limited communication between superiors and subordinates have been observed, potentially hindering optimal performance. This study aims to examine the effect of work control on employee performance at PT. Koyorad Jaya Indonesia. A quantitative approach with descriptive and verification methods was applied, using a structured questionnaire distributed to 46 active employees. The data were analyzed through validity, reliability, descriptive statistics, correlation, and determination tests. The findings reveal that both work control and employee performance are rated in the “very good” category, with mean scores of 4.59 and 4.62, respectively. Furthermore, the coefficient of determination indicates that work control contributes 71.9% to employee performance, while the remaining 28.1% is influenced by other factors not included in this study. These results highlight the strategic importance of effective work control in improving employee performance, suggesting that management should strengthen control practices to sustain productivity and efficiency.

Keywords: Work Control, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Dalam konteks persaingan global, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan (Pratama & Sutanto, 2020). Salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung tercapainya kinerja optimal adalah pengendalian kerja. Pengendalian kerja mencakup proses penetapan standar, pemantauan pelaksanaan, evaluasi hasil, serta pemberian umpan balik untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi (Lubis, 2019).

PT. Koyorad Jaya Indonesia sebagai perusahaan manufaktur dituntut untuk

meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja agar tetap kompetitif. Namun, permasalahan di lapangan menunjukkan adanya kelemahan seperti kurangnya pemahaman tugas pokok, lemahnya disiplin kerja, serta komunikasi yang belum efektif antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan menghambat pencapaian target perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengendalian kerja dapat meningkatkan akurasi tugas, kedisiplinan, dan akuntabilitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Handayani & Wicaksono, 2021; Wijaya & Santoso, 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan pengendalian kerja dengan kinerja, sebagian besar masih berfokus pada sektor publik atau organisasi pemerintahan (Hidayat, 2020; Rahman & Utami, 2021). Penelitian pada sektor industri manufaktur masih relatif terbatas, padahal karakteristik pekerjaannya memiliki kompleksitas tersendiri, misalnya terkait standar produksi, efisiensi waktu, dan tuntutan kualitas produk (Arifin, 2021). Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya belum secara detail menyoroti sejauh mana kontribusi pengendalian kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan swasta dengan ukuran menengah.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengendalian kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Koyorad Jaya Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengendalian kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengendalian Kerja

Pengendalian kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas karyawan berjalan sesuai dengan standar, rencana, dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2020), pengendalian adalah proses pemantauan, evaluasi, dan koreksi atas aktivitas untuk menjamin tercapainya sasaran organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengendalian kerja tidak hanya berkaitan dengan pengawasan, tetapi juga mencakup pemberian arahan, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut berupa umpan balik yang membangun (Sedarmayanti, 2021).

Indikator pengendalian kerja umumnya meliputi: (1) penetapan standar kerja, (2) pengawasan pelaksanaan, (3) evaluasi hasil, (4) pemberian sanksi atau penghargaan, dan (5) tindak lanjut perbaikan (Arifin & Rachmawati, 2021). Penerapan pengendalian yang baik diyakini dapat meningkatkan disiplin, motivasi, serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Sari & Nugroho, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar atau target yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2019). Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan sikap kerja (Putri & Syafitri, 2021). Menurut Rivai (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal (kompetensi, motivasi, sikap) maupun eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem pengendalian).

Indikator kinerja karyawan dapat meliputi: (1) kualitas hasil kerja, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) disiplin kerja, dan (5) tanggung jawab (Haryanto, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa peningkatan pengendalian kerja berhubungan positif dengan peningkatan kinerja, khususnya pada perusahaan yang menekankan standar kualitas dan efisiensi (Wijayanti & Hasanah, 2022).

Hubungan Pengendalian Kerja dan Kinerja Karyawan

Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa pengendalian kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Misalnya, penelitian oleh Dewi dan Putra (2020) menemukan bahwa pengendalian kerja yang konsisten mampu meningkatkan disiplin kerja dan berdampak pada pencapaian target karyawan. Sementara itu, studi oleh Lestari dan Firmansyah (2021) menyimpulkan bahwa adanya sistem kontrol yang terstruktur dapat memperbaiki akurasi hasil kerja dan menekan kesalahan operasional.

Dalam konteks perusahaan manufaktur, pengendalian kerja menjadi lebih penting karena berkaitan langsung dengan kualitas produk, produktivitas, serta kepuasan pelanggan (Ananda & Fitria, 2022). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengendalian kerja diterapkan, semakin besar pula kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dengan bantuan analisis statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pengendalian kerja dan kinerja karyawan sebagaimana adanya, sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji pengaruh pengendalian kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis (Creswell & Creswell, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Koyorad Jaya Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan mempertimbangkan karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun agar responden benar-benar memahami proses kerja dan sistem pengendalian yang diterapkan (Sekaran & Bougie, 2020). Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 46 responden sesuai dengan kriteria tersebut.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Instrumen disusun berdasarkan indikator variabel pengendalian kerja, seperti penetapan standar, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut; serta indikator kinerja karyawan, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, disiplin, dan tanggung jawab (Indrawati, 2020).

Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan profil variabel, analisis korelasi untuk melihat keeratan hubungan antar variabel, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi pengendalian kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi terbaru agar hasil lebih akurat (Hair et al., 2019).

Metode penelitian ini dipilih karena relevan untuk mengukur secara kuantitatif sejauh mana pengendalian kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial di PT. Koyorad Jaya Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel pengendalian kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi yang signifikan pada taraf 0,01. Hal ini berarti semua butir pertanyaan valid dan layak digunakan dalam analisis. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850 untuk variabel pengendalian kerja dan 0,713 untuk variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2019).

Deskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pengendalian kerja berada pada kategori "sangat baik" dengan nilai rata-rata 4,59. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menerapkan standar kerja, pemeriksaan hasil, dan evaluasi secara optimal. Sementara itu, variabel kinerja karyawan juga berada pada kategori "sangat baik" dengan nilai rata-rata 4,62. Indikator yang menonjol adalah kualitas hasil kerja, kedisiplinan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Arifin dan Rachmawati (2021) yang menegaskan bahwa pengendalian kerja yang terstruktur mampu meningkatkan disiplin dan akurasi hasil kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Wijayanti dan Hasanah (2022) yang menyatakan bahwa penerapan kontrol manajemen berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,848, yang berarti terdapat hubungan sangat kuat antara pengendalian kerja dan kinerja karyawan di PT. Koyorad Jaya Indonesia. Selanjutnya, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengendalian kerja berkontribusi sebesar 71,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 28,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini mendukung temuan Dewi dan Putra (2020) bahwa pengendalian kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian target karyawan. Dengan demikian, pengendalian kerja bukan hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana motivasi untuk memastikan konsistensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Sari & Nugroho, 2022).

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan pentingnya standar kerja, monitoring, dan evaluasi berkelanjutan sebagai strategi peningkatan produktivitas. Dalam konteks perusahaan manufaktur, pengendalian kerja memiliki peran vital karena berhubungan langsung dengan kualitas produk dan efisiensi operasional (Ananda & Fitria, 2022).

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini konsisten dengan studi Lestari dan Firmansyah (2021) yang menemukan bahwa kontrol manajemen yang efektif mampu menekan kesalahan operasional. Penelitian ini juga melengkapi temuan Haryanto (2021) yang menekankan bahwa pengendalian kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang signifikan memengaruhi kinerja selain motivasi dan kepemimpinan.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pengendalian kerja merupakan variabel strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan swasta di sektor manufaktur yang menuntut konsistensi kualitas dan produktivitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Koyorad Jaya Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengendalian kerja berkontribusi sebesar 71,9% terhadap peningkatan kinerja, sementara sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan standar, monitoring, evaluasi, serta tindak lanjut dalam pengendalian kerja, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Temuan ini tidak hanya memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya fungsi kontrol dalam organisasi, tetapi juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengendalian kerja mampu meningkatkan disiplin, akurasi, dan produktivitas karyawan. Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi manajemen perusahaan untuk menjadikan pengendalian kerja sebagai strategi utama dalam peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengendalian kerja merupakan

faktor strategis yang perlu terus diperkuat oleh perusahaan, khususnya di sektor manufaktur yang menuntut konsistensi kualitas dan ketepatan waktu. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Fitria, D. (2022). Pengaruh pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–57.
- Arifin, M. (2021). Pengaruh pengendalian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 145–156.
- Arifin, Z., & Rachmawati, L. (2021). Work control and organizational discipline: Impact on employee productivity. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kontemporer*, 5(2), 88–97.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dewi, K., & Putra, I. (2020). Pengaruh pengendalian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 8(3), 112–123.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Handayani, D., & Wicaksono, A. (2021). Work discipline, work environment, and their impact on employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 35–47.
- Haryanto, B. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan swasta. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 6(2), 66–75.
- Hidayat, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengendalian kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 12–22.
- Indrawati. (2020). *Metode penelitian manajemen dan bisnis: Konvergensi teknologi komunikasi dan informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Lestari, S., & Firmansyah, R. (2021). The role of control systems in improving employee performance. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 3(1), 21–33.
- Lubis, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pengendalian kerja*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Y., & Sutanto, H. (2020). The effect of work control and leadership on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 55–66.
- Putri, A., & Syafitri, N. (2021). Kinerja karyawan ditinjau dari faktor individu dan organisasi. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 55–64.
- Rahman, T., & Utami, R. (2021). Hubungan pengendalian kerja dengan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(2), 88–97.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sari, D., & Nugroho, P. (2022). Work control, leadership style, and employee performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Modern*, 2(2), 33–42.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Chichester: Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Utami, S., & Nurhayati, T. (2021). Penerapan metode kuantitatif dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 14–25.
- Wijaya, I., & Santoso, H. (2022). Work control and employee productivity: Evidence from private companies. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Modern*, 3(1), 22–34.
- Wijayanti, A., & Hasanah, N. (2022). Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di perusahaan dagang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 73–84.
- Yuliana, S., & Prabowo, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengendalian kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora dan Sosial*, 5(2), 77–85.
- Yusuf, M. (2020). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.