



PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (*LITERATURE REVIEW MSDM*)

Jessy Angelliza Chantica¹, Regita Cahyani², Achmad Romadhon³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: jessyangelliza1106@gmail.com

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: rcahyani118@gmail.com

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: ray.002january2018@gmail.com

Korespondensi Penulis: Jessy Angelliza Chantica

Abstract: Dalam sebuah perusahaan itu sangat krusial adanya Manajemen Pengawasan yang berwenang untuk Melakukan pengawasan terhadap kegiatan operasional sebuah perusahaan. Yang nanti nya menjadi patokan sebuah perusahaan tersebut baik atau tidak. Manajemen Pengawasan juga tidak kalah penting dibutuhkan peranan nya di dalam perusahaan , yang dimana kepemilikan perusahaan dimiliki mayoritas oleh Negara. Untuk itulah, agar perusahaan dapat berkontribusi, perlu nya tata Kelola perusahaan yang Baik. Termasuk di dalam hal Semangat karyawan dalam bekerja, Perencanaan, Kemampuan Karyawan. Artikel ini mereview Perencanaan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan yang mempengaruhi Manajemem Pengawasan, yaitu: suatu studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini adalah membuat hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Komitmen berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan; 2) Perencanaan berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan; dan 3) Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan.

Keyword: Manajemen Pengawasan, Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan

INTRODUCTION

Komitmen sangat menentukan dalam hasil output perusahaan yang akan berdampak pada hasil penjualan, begitu juga perencanaan dan kemampuan karyawan. Dua variable tersebut sangat penting pada Manajemen Pengawasan dalam perusahaan. Perusahaan dituntut harus selalu menghasilkan Laba yang tentunya mendatangkan keuntungan bagi negara selaku pemilik Badan Usaha. Perusahaan juga dituntut untuk selalu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, contohnya saja dalam pemenuhan kebutuhan pasokan listrik nasional dan bahan bakar. Untuk itulah negara melakukan monopoli pada perusahaan yang keberadaan dianggap riskan. Perusahaan Monopoli dapat menentukan supply pasar dan harga pasar, karena penjual hanya satu perusahaan yang menjual barang tersebut. Karena sangat penting nya peranan perusahaan , untuk itulah perlu adanya pengawasan dalam perusahaan. Guna adanya

transparansi dan menghindari kecurangan yang dilakukan oknum-oknum. Artikel ini membahas pengaruh Semangat Karyawan, Perencanaan, dan Kemampuan Karyawan terhadap Manajemen Pengawasan dalam perusahaan, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis buat, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas untuk membangun hipotesis untuk bahan riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan ?
2. Apakah Perencanaan berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan ?
3. Apakah Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan ?

KAJIAN TEORI

Manajemen Pengawasan dalam perusahaan

Perusahaan merupakan salah satu pelaku ekonomi di Indonesia, Perusahaan juga dituntut untuk menggerakkan peran strategis dalam pembangunan Nasional RI. Supaya Perusahaan dapat konsisten menggerakkan pembangunan Nasional, maka itu diperlukan inovasi kreatif dan kebijakan untuk mendorong peningkatan Perusahaan agar lebih unggul bersaing dengan pihak swasta, lebih efisien serta efektif. (Karsam, 2017)

Fungsi Perusahaan dalam upaya meningkatkan ekonomi negara serta persaingan baik di domestik ataupun dunia internasional sangatlah krusial. Perusahaan sudah mencapai rencana awal yaitu sebagai platform pembangunan dan pendorong terciptanya korporasi, tetapi rencana tersebut telah digapai dengan biaya yang cukup tinggi. Perusahaan merupakan kategori industri yang strategis atau menguntungkan, karena dapat menghasilkan atau menciptakan macam-macam produk yang basisnya teknologi serta inovasi tinggi, dan pasti dengan nilai tambah ekonomi yang besar pula. (Karsam, 2017)

Pengawasan juga disebut Evaluasi, mengenai konteks manajemen evaluasi ialah proses untuk mengawasi bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan sebelumnya. (Samsirin, 2015)

Kegiatan pengawasan tersebut supaya meneliti dan memeriksa, benarkah kegiatan tugas-tugas tersebut benar dilaksanakan atau tidak sesuai rencana. Hal tersebut juga dapat mengetahui mengenai penyimpangan, kekurangan serta penyalahgunaan dalam kegiatannya, jika terdapat Penyimpangan, kekurangan serta penyalahgunaan dalam kegiatannya, maka perlu untuk direvisi atau audited. Dengan demikianlah hal mengenai kegiatan Perusahaan tersebut dapat menjadi bukti sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan dalam mengambil keputusan. (Samsirin, 2015).

Komitmen

Menurut Wibowo (2016:431), komitmen ialah sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasikan diri Sebagian dari organisasi terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Andhika, 2018)

Menurut Sopiah (2008:155), komitmen ialah kemauan anggota organisasi agar tetap mempertahankan keanggotaannya di organisasi serta bersedia dengan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. (Andhika, 2018)

Mengenai pendapat para ahli diatas, disimpulkan komitmen ialah perilaku atau sikap individu mengenai suatu organisasi yang hendak bertahan untuk suatu organisasi dan tetap berada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. (Andhika, 2018)

Karyawan apabila mendapatkan apa yang diinginkannya dari organisasi tersebut, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang semakin baik. Dengan artian apa yang mereka dapatkan berhubungan dengan kegiatan pekerjaan mereka di dalam organisasi tersebut. Dan ketidaknyamaan karyawan atau pegawai disebabkan karena pekerjaan mereka yang monoton serta dilakukan setiap hari berulang-ulang, yang membuat karyawan bosan dan beranggapan pekerjaan tersebut hanyalah sesuatu untuk kesibukan saja. Dan hal tersebutlah mengarah tidak adanya ikatan emosional antara karyawan dan pekerjaan lain serta organisasi.(Ariyani R, 2020)

Selain itu, pekerja merasa kurang mengenai kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan, mereka beranggapan jika ada peluang yang lebih besar atau menguntungkan di luar sana, maka mereka akan mengambil peluang tersebut dan keluar dari organisasi sekarang.(Ariyani R, 2020)

Permasalahannya ialah, banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah mengenai tujuan atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan kurang mentaati kebijakan pimpinan sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja lebih lama di organisasi tersebut. Perlunya komitmen organisasional yang tinggi dari pekerja atau karyawan terhadap organisasi, akan meningkatkan semangat kerja secara tidak langsung dan meningkatkan prestasi kerja. (Ariyani R, 2020)

Perencanaan

Perencanaan ialah kegiatan untuk mengatur tindakan pada masa yang akan datang, sehingga sangat penting dilakukan sebelum dilakukannya kegiatan. (Dadan, 2017) Menurut Tjokroamidjojo (dalam Syafalevi,2011:28) perencanaan dalam arti seluas-luasnya merupakan suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut Banathy, teori sistem ialah suatu ungkapan yang terorganisir dari rangkaian berbagai konsep dan prinsip yang saling terkait yang berlaku untuk semua sistem. Terdapat dua kelompok pendekatan dalam menjelaskan sebuah sistem yaitu: 1) Pendekatan Prosedur Pendekatan system yang lebih menekankan pada prosedur menjelaskan system sebagai suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu tindakan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu. 2) Pendekatan Komponen atau Elemen Pendekatan system yang lebih menekankan pada komponen atau elemen sehingga sistem sebagai sekelompok elemen-elemen yang terstruktur dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan(Darwisyah et al., 2021)

Menurut Terry (dalam Riyadi, 2005 : 3), perencanaan adalah upaya untuk memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang di perhatikan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Tanpa adanya perencanaan, Manajemen sebuah organisasi tidak dapat mengorganisasikan karyawan serta sumber daya yang ada

secara efektif dan efisien. Mereka bahkan tidak memiliki ide kreatif yang baik tentang apa yang harus mereka organisasikan. Tanpa adanya perencanaan, manajer dan staffnya hanya mempunyai kesempatan kecil untuk mencapai tujuan atau sasaran. (Rusniati, 2014)

Kebutuhan mengenai perencanaan atau planning saat ini terejadi di semua sektor bisnis, terutama di Perusahaan dan faktanya meningkat. Dimana peningkatan tersebut mempunyai dampak potensi yang besar mengenai kesuksesan sebuah organisasi atau tingkatan Manajemen Atas. Manajemen organisasi tingkat atas biasanya mencurahkan sebagian besar waktu mereka untuk berpikir mengenai perencanaan, baik dalam rencana jangka Panjang, janga pendek, serta strategi organisasi. Manajer organisasi tingkat bawah biasanya merencanakan mengenai hubungan SDM terutama dalam pembagian jam kerja, lembur, dan target yang harus dicapai operator produksi. (Rusniati, 2014)

Perencanaan strategis ialah perencanaan jangka panjang, sifatnya menyeluruh, memberikan pemecahan rumusan masalah mengenai arah organisasi atau sebuah perusahaan, serta tata cara pengalokasian sumberdaya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan strategis juga berfokus pada proses pemilihan tujuan sebuah organisasi, kebijakan, menentukan strategi perusahaan, serta program-program yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perusahaan Perusahaan perencanaan juga sangat berperan vital, guna nya agar kegiatan operasi perusahaan dalam berjalan dengan baik, efektif serta efisien. Alasan perencanaan sangat penting dilakukan di perusahaan Perusahaan yaitu untuk mengurangi atau menghindari kerugian perusahaan, yang nanti nya akan berdampak pada pendapatan negara dan kredibilitas perusahaan. (Rusniati, 2014)

Kemampuan Karyawan

Menurut James L. Gibson (1989:215) mendefinisikan kemampuan ialah kemampuan menunjukkan potensi seseorang guna melaksanakan tugas serta pekerjaannya. Menurut A.S Moenir (1987:76) mengemukakan kemampuan ialah kemampuan dalam hubungan pekerjaan ialah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehinggann menghasilkan sesuatu yang optimal. Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah salah satu dari aspek kerja yang meliputi kondisi fisik atau material serta psikologis yang ada di sebuah organisasi yang dimana pekerja tersebut bekerja.(Dana, 2012)

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah kemampuan dari karyawan itu sendiri. Kemampuan karyawan sangat berhubungan dengan bakat, pengetahuan, minat, serta pengalaman yang dimiliki supaya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan. Manajemen perusahaan diharuskan dapat meningkatkan kemampuan dari setiap karyawannya, supaya selaras dengan kebutuhan SDM perusahaan, sebab kemampuan tersebut menunjukkan potensi atau keahlian yang seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.(Rindy, 2015)

Tentunya untuk meningkakan potensi kinerja karyawan tersebut menjadi sebuah tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena untuk mencapai sebuah keberhasilan tujuan perusahaan, serta keberlangsungan hidup perusahaan tersebut sangat bergantung pada kualitas SDM itu sendiri. Namun, perusahaan tentunya tidak hanya memerlukan karyawan yang mampu dan terambil serta memiliki pemikiran kreatif, tetapi karyawan yang bekerja

dengan rajin atau giat serta memiliki motivasi mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan perencanaan perusahaan. (Rindy, 2015)

Tentunya, persaingan yang ketat di dalam organisasi atau perusahaan akan mendorong sebuah perusahaan supaya meningkatkan kemampuan karyawan-karyawannya, agar output yang telah dihasilkan perusahaan dapat bersaing di pasaran. Selain itu, organisasi atau perusahaan harus mengetahui serta memahami kebutuhan dari setiap karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu upaya agar memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. (Rindy, 2015), (Ansori & Ali, 2017), and (Ridwan et al., 2020).

Kesimpulan dari pembahasan di atas yaitu individu atau karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dirinya. (Rindy, 2015)

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Rindy (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Memiliki kesamaan membahas mengenai Kemampuan Kerja Karyawan yang terdapat di sebuah Perusahaan atau Organisasi.	Artikel ini lebih berfokus membahas Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja di sebuah perusahaan saja, yakni Pabrik Gula.
2	Dana (2012)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang	Kesamaannya yaitu saling membahas tentang Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai/ karyawan.	Perbedaan terletak pada Instansi yang dibahas. Pada artikel ini membahas Kemampuan Kerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang
3	Rusniati (2014)	Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi	Memiliki kesamaan membahas Perencanaan di dalam sebuah Organisasi atau Perusahaan.	Lebih berfokus membahas perencanaan yang terjadi di dalam sebuah organisasi dalam perencanaan strategis
4	Dadan (2017)	Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas SDM dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten	Saling membahas Perencanaan yang terdapat di sebuah Organisasi, Kualitas SDM atau kemampuan karyawan.	Berfokus membahas Anggaran yang terjadi di sebuah Instansi Perangkat Daerah Provinsi Banten
5	Ariyani, R (2020)	Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Perusahaan X di Semarang)	Persamaannya yaitu saling membahas Komitmen yang berada di dalam Organisasi atau Perusahaan Perusahaan.	Lebih berfokus membahas Komitmen yang terjadi di perusahaan Perusahaan X di Semarang.
6	Andhika (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan	Persamaannya terletak saling membahas	Membahas Komitmen dan Pengawasan

		Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan	Komitmen dan Pengawasan dalam sebuah Organisasi	Organisasi yang terjadi dalam lingkup PT Artha Gita Sejahtera Medan saja.
--	--	--	---	---

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah kali ini ialah dengan metode kualitatif dan mengkaji penelitian terdalu yang berhubungan dengan pembahasan. Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya. Dalam penelitian metode kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Dengan maksud harus digunakan secara induktif sehingga tidak menimbulkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen terhadap Manajemen Pengawasan

Menurut Robbins dan Judge (2015), komitmen ialah suatu keadaan yang dimana seorang individu berpihak kepada organisasi dan tujuan-tujuan serta kemauannya untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen ialah penerimaan yang kuat dari individu mengenai tujuan dan nilai-nilai sebuah perusahaan atau organisasi, serta individu berupaya dan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen dalam sebuah organisasi sangat diperlukan mengingat komitmen merupakan ciri dari sebuah tindakan yang baik. Tidak hanya di perusahaan swasta, komitmen sangat penting di terapkan atau di implementasikan kedalam perusahaan Perusahaan (Badan Usaha Milik Negara) yang nantinya akan meningkatkan nilai perusahaan atau organisasi. (Andhika, 2018)

Tidak hanya badan usaha yang harus memiliki komitmen, pekerja atau karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Karena dalam bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi, kegiatan yang dilakukan telah ditetapkan Manajemen perusahaan, dan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Hal tersebut menjadikan pekerjaan yang kita jalani terasa sangat membosankan, karena monoton atau berulang-ulang. Kasus tersebut lah yang menjadikan karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap pekerjaan atau perusahaan dimana tempat dia bekerja.(Andhika, 2018). Apalagi untuk perusahaan Perusahaan yang dimana memiliki tugas yang sangat, dengan tujuan harus berkontribusi terhadap pendapatan negara, yang menjadikan tuntutan dan tekanan kerja sangat tinggi. Maka itu, di dalam perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja yang asik, santai dan yang dapat meningkatkan ide-ide kreatif. Yang pada akhirnya Komitmen akan berpengaruh terhadap Manajemen Pengawasan dalam perusahaan Perusahaan.(Nurdiana, 2018)

Pengaruh Perencanaan terhadap Manajemen Pengawasan

Menurut Abe (2001), perencanaan ialah susunan sistematis tentang tata cara mengenai tindakan-tindakan yang hendak dilakukan di masa depan. Menurut Teryy (1960) dalam Mardikanto (2010), perencanaan dapat diartikan proses pemilihan serta menyambungkan fakta, dan menggunakannya guna Menyusun pendapat-pendapat yang akan terjadi di masa mendatang. Perencanaan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat penting keberadaannya. Mengingat sebelum memutuskan sebuah kebijakan, para manajemen perusahaan perlu membuat perencanaan mengenai jalannya perusahaan kedepan. Hal ini

dilakukan agar perusahaan dapat menghitung peluang yang terjadi di masa yang akan datang. (Rusniati, 2014)

Perencanaan di dalam sebuah perusahaan Perusahaan juga diperlukan, karena perusahaan Perusahaan berhubungan dengan Negara dan biasanya harus mengikuti regulasi pemerintah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Selain itu, pemerintah berhak ikut andil dalam menentukan perencanaan di sebuah perusahaan Perusahaan. Perencanaan di perusahaan Perusahaan bertujuan supaya tujuan atau arah perusahaan jelas kedepannya, dan menentukan apakah perusahaan tersebut mendatangkan untung bagi negara atau kerugian. Selain itu, perencanaan bertujuan meningkatkan daya saing, inovasi agar tidak kalah dengan pihak lain. (Muspawi, 2017)

Pengaruh Kemampuan Karyawan terhadap Manajemen Pengawasan

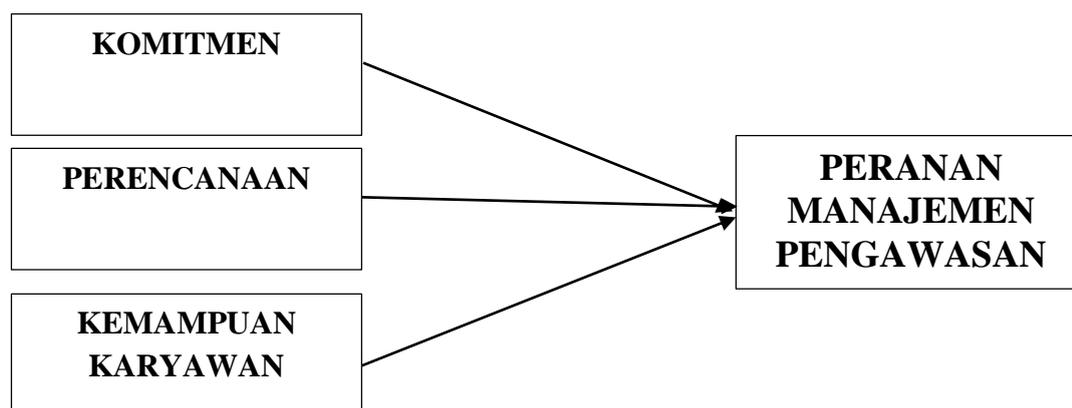
Menurut Hasibuan (2005,p94), kemampuan karyawan ialah suatu hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman, dan waktu. Menurut Robbins (2012), kemampuan ialah kapasitas individu untuk melakukan berbagai macam tugas dalam beberapa pekerjaan tertentu.

Kemampuan Karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil atau output yang dihasilkan perusahaan. Apabila perusahaan memiliki kualitas SDM yang baik atau unggul, maka kualitas output yang dihasilkan akan mampu bersaing di pasar. Sebaliknya, apabila sebuah perusahaan memiliki kemampuan karyawan atau kualitas SDM yang buruk, maka perusahaan tidak mampu bersaing di pasar. Hal ini disebabkan bahwa kemampuan karyawan sangat berpengaruh dalam menuangkan ide-ide kreatif, inovasi di dalam perusahaan. Maka itu, perusahaan dituntut untuk mengembangkan kemampuan karyawannya guna bersaing di pasar, agar tidak kalah dengan competitor. Banyak cara yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan Kemampuan karyawannya, yaitu dengan melakukan seminar serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawannya.

Kemampuan karyawan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan. Apabila memiliki karyawan yang unggul, maka kegiatan operasional perusahaan akan menjadi lebih efektif serta efisien dan tentunya akan berpengaruh terhadap kondisi keuangan perusahaan. Tetapi, untuk memperoleh karyawan yang unggul, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya yang lebih, untuk gaji karyawan serta insentif atau bonus-bonus atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Tentu hal tersebut sepadan, karena perusahaan mendapat keuntungan lebih dari memiliki karyawan yang unggul dalam kemampuannya. Dibanding perusahaan yang karyawannya memiliki kemampuan kurang unggul.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan serta pembahasan pengaruh antar variabel, maka diperoleh kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Komitmen, Perencanaan dan Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap Peranan Manajemen Pengawasan dalam Perusahaan Perusahaan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Peranan Manajemen Pengawasan dalam Perusahaan Perusahaan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Motivasi Kerja: (Rindy K, 2015), (Riyanto et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Chauhan et al., 2019), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017);
- b) Lingkungan Kerja: (Dana P, 2012), (Purba et al., 2017), and (Sardjijo & Ali, 2017);
- c) Disiplin Kerja: (Andhika R, 2018), (Elmi et al., 2016), (Ali, 1926), (Agussalim et al., 2016), (Anwar et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Komitmen berpengaruh terhadap Peranan Manajemen Pengawasan. komitmen sangat berhubungan tentang kegiatan perusahaan.
2. Perencanaan berpengaruh terhadap Peranan Manajemen Penagwasan. Dalam sebuah usaha perencanaan keberadaannya sangat diharuskna, terlebih lama bagi perusahaan . Yang keberadaannya menjadi sumber pemasukan bagi negara.
3. Kemampuan Karyawan berpenagruh terhadap Peranan Manajemen Pengawasan . Apabila perusahaan, terutama perusahaan memiliki kualitas karyawan atau kualitas SDM yang unggul. Maka perusahaan tersebut dalam bersaing dipasar, baik itu pasar domestic maupun internasional.

Saran

Bersdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Peranan Manajemen Pengawasan, selain dari Komitmen, Perencanaan, dan Kemampuan Karyawan, ada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-

faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi Peranan Manajemen Pengawasan dalam Perusahaan Perusahaan selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H. (1926). Evolution of Tank Cascade Studies of Sri Lanka. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Andhika, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.
- Ariyani, R. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Dana, P. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
- Dadan, R. (2017). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas SDM dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten.
- Darwisyah, D., Rosadi, K. I., & Ali, H. (2021). Berfikir Kesisteman Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Pendidikan Islam. ... *Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 225–237.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Karsam. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Pada Perilaku Disfungsional (Survei pada Perusahaan Kategori Industri Strategis di Indonesia Tahun 2015-2016).
- Muspawi, M. (2017). Mengelola Perencanaan Karier Staf Dalam Sebuah Organisasi.
- Nurdiana, M. (2018). Penerapan Tahapan Perencanaan Anggaran Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Efektivitas.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center.

- In *Journal of Research in Business and Management*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Rusniati. (2014). *Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi*.
- Rindy, K. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Samsirin. (2015). Konsep Manajemen Pengawasan Dalam Pendidikan Islam.
- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>