

Systematic Literature Review: Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

¹Dewi Fatimatuzzahro, ²Farah Amalia Azahra,
³Herni Dwi Ariyanti, ⁴Dani Rizana

¹ Manajemen/Universitas Putra Bangsa, Indonesia

² Manajemen/Universitas Putra Bangsa, Indonesia

³ Manajemen/Universitas Putra Bangsa, Indonesia

⁴ Manajemen/Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email: ¹dewifatimatuzzahro132@gmail.com, ²amalia.farah22@gmail.com,
³hernidwiariyanti@gmail.com, ⁴danirizana@gmail.com

Received: 07-10-2025	Accepted: 03-11-2025	Published: 30-11-2025
----------------------	----------------------	-----------------------

Abstract:

This study aims to systematically analyze the influence of supervision and work discipline on employee performance using a Systematic Literature Review (SLR) approach. This study was conducted to identify patterns of relationships, strength of influence, and mediating or moderating variables found in previous research. Data were collected through a search of scientific articles published between 2013 and 2025 from reputable databases such as Google Scholar, Scopus, Web of Science, and Emerald Insight. Inclusion criteria included quantitative empirical research relevant to the topics of supervision, work discipline, and employee performance. The synthesis of results indicates that effective supervision plays a significant role in improving work quality, compliance with organizational standards, and driving the achievement of operational goals. Work discipline has been found to have a positive influence on employee productivity, responsibility, and punctuality. Simultaneously, these two variables have been shown to contribute significantly to improving employee performance in various sectors, both public and private. This study emphasizes the importance of implementing a consistent monitoring system and a strong culture of discipline as key strategies for improving organizational performance. These findings are expected to form the basis for developing more effective and sustainable human resource management policies.

Keywords: : *Supervision, Work Discipline, Employee Performance, Systematic Literature Review (SLR).*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Kajian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pola hubungan, kekuatan pengaruh, serta variabel-variabel mediasi atau moderasi yang ditemukan dalam penelitian terdahulu. Data

dikumpulkan melalui penelusuran artikel ilmiah yang diterbitkan pada periode 2013–2025 dari basis data bereputasi seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan Emerald Insight. Kriteria inklusi mencakup penelitian empiris kuantitatif yang relevan dengan topik pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, kepatuhan terhadap standar organisasi, serta mendorong tercapainya tujuan operasional. Disiplin kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, tanggung jawab, dan ketepatan waktu pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor, baik publik maupun swasta. Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan sistem pengawasan yang konsisten serta budaya disiplin yang kuat sebagai strategi utama peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Systematic Literature Review (SLR).*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bidang penting dalam organisasi yang mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia. Dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan organisasi, akan sangat dibutuhkan peran dari sumber daya manusia. Menurut (Rosyida, t.t.) dalam (Retnowati dkk., 2023), Keterlibatan pegawai memainkan peran penting dalam kinerja pegawaidan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Keterlibatan tersebut banyak diberikan dari peran modal psikologis untuk membentuk kinerja pegawai. Tanpa adanya kinerja pegawai yang optimal, organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuan strategisnya.

Pengelolaan kinerja pegawai menjadi salah satu pilar penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) modern. Pengembangan kinerja pegawai merupakan fokus utama manajemen sumber daya manusia karena akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja pegawai bukan hanya sekadar jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin baik pula output yang dihasilkan. Menurut Mangkunegaran dalam (Yuliani & Suprayoga, 2022), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi fokus utama setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan penerapan sistem pengawasan yang efektif serta disiplin kerja yang konsisten dari setiap pegawai.

Menurut Sigit, (2016) dalam (Saputri, 2025:1535), Pengawasan adalah

sebuah bentuk evaluasi atau pengawasan oleh pihak yang memiliki kedudukan lebih tinggi untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi telah sesuai dengan rencana kebijakan agar berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dipahami sebagai rangkaian mekanisme kontrol, bimbingan, dan evaluasi yang memastikan aktivitas organisasi berjalan sesuai standar dan target. Berdasarkan penelitian Ibrahim & Amdanata, (2023), pengawasan efektif tidak hanya menurunkan kesalahan kerja tetapi juga berfungsi sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja (studi-studi lapangan di beberapa instansi daerah dan perusahaan menunjukkan pengaruh positif pengawasan terhadap kinerja).

Sementara itu, disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma organisasi terhadap suatu kondisi yang memungkinkan konsistensi perilaku kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab tugas. Menurut hasil penelitian (Puspita dkk., 2022), menemukan korelasi positif antara tingkat kedisiplinan dan indikator kinerja seperti kualitas tugas, kuantitas output, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Namun, efektivitas disiplin kerap dimediasi atau dimoderasi oleh faktor institusional seperti sistem penghargaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian (Sihotang, 2024) dijumpai, bahwa beberapa studi menemukan pengaruh yang terjadi bersama-sama (simultan) pengawasan dan disiplin terhadap kinerja, sedangkan yang lain menemukan efek tidak langsung melalui mediator seperti motivasi atau kepuasan kerja. Variasi temuan inilah yang membuktikan perlunya sintesis sistematis untuk merangkum bukti, mengidentifikasi pola umum, serta menemukan gap penelitian yang belum terjawab.

Oleh karena itu, artikel ini menerapkan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur empiris mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis temuan-temuan empiris yang berkaitan dengan kekuatan pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta menelusuri variabel-variabel lain yang berperan sebagai moderator maupun mediator dalam hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi kesenjangan (research gap) dalam literatur yang ada, sehingga dapat memberikan arah bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, kontribusi utama dari artikel ini adalah menghadirkan kerangka konseptual yang komprehensif bagi akademisi dan praktisi, sekaligus memperkuat dasar teoritis bagi pengembangan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Job Insecurity

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, Job Insecurity

(ketidakamanan kerja) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai potensi kehilangan pekerjaan mereka (quantitative job insecurity) atau perubahan signifikan dalam sifat pekerjaan mereka (qualitative job insecurity) (Witte, 1999) Studi meta-analitik menunjukkan bahwa job insecurity berkorelasi positif dengan niat keluar (turnover intention) dan perilaku pencarian kerja alternatif – misalnya meta-analisis oleh (Låstad dkk., 2025) menemukan bahwa job insecurity berhubungan positif dengan turnover intention. Dengan demikian, dalam kerangka teoritis kita identifikasi job insecurity sebagai salah satu antecedent penting dari turnover intention – langsung atau melalui mekanisme mediasi/moderasi.

Teori *Conservation of Resources (COR)* oleh Hobfoll menjelaskan bahwa ketika individu merasa terancam dalam kehilangan sumber daya (termasuk pekerjaan sebagai sumber utama), maka mereka cenderung melakukan koping dengan mencari pekerjaan lain atau melepaskan komitmen saat ini. Hal ini menjelaskan mengapa job insecurity dapat memicu turnover intention (sebagai strategi penggantian sumber daya).

Selain itu, job insecurity juga diasosiasikan dengan penurunan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan peningkatan stres psikologis (Låstad dkk., 2025)). Dengan demikian, dalam kerangka teoritis kita identifikasi job insecurity sebagai salah satu antecedent penting dari turnover intention – langsung atau melalui mekanisme mediasi/moderasi.

Indikator- indikator *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) yang disusun berdasarkan teori dan literatur dari (Urbanaviciute dkk., 2021) yang sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan manajemen SDM:

1. Kekhawatiran akan Kehilangan Pekerjaan (Fear of Job Loss)
Tingkat ketakutan karyawan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan atau diberhentikan dari organisasi.
2. Ketidakpastian terhadap Kelanjutan Karier (Uncertainty about Career Continuity)
Persepsi karyawan tentang masa depan pekerjaan yang tidak jelas, termasuk kemungkinan kontrak tidak diperpanjang atau posisi dihapus.
3. Kekhawatiran terhadap Perubahan dalam Tugas atau Peran (Concern about Job Changes)
Ketakutan bahwa akan terjadi perubahan besar dalam tanggung jawab, beban kerja, atau jabatan yang dapat menurunkan status atau kenyamanan kerja.

Konsep Stres Kerja

Selanjutnya, *Work Stress* (stres kerja) merujuk pada kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya individu untuk mengatasinya (Summary of Lazarus and Folkman, t.t.). Dalam literatur perilaku organisasi, stres kerja sering dipandang sebagai respons kognitifemosional terhadap tekanan kerja, beban kerja tinggi, konflik peran, atau ketidakjelasan tugas. Kaitan antara stres kerja dan niat keluar (*turnover intention*) telah mendapat dukungan empiris kuat: misalnya meta-analisis pada tenaga kesehatan menunjukkan

bahwa job stress ($r \approx 0,39$) merupakan prediktor positif signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja juga sering dikaji bersama mekanisme mediasi seperti kelelahan kerja (*burnout*), kepuasan kerja, dan variabel moderasi seperti dukungan organisasi, jenis kelamin, atau tanggungan keluarga (*dependents*) ((Manzoor dkk., 2011) Dalam kerangka ini, stres kerja menjadi variabel kunci kedua yang mempengaruhi turnover intention, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening.

Indikator- indikator Stres Kerja (Work Stress) berdasarkan teori (Safaria, 2011), serta didukung oleh penelitian (Setyawati dkk., 2018), (Prasetio dkk., 2018) dan (Yasa & Dewi, 2018) dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi:

1. Beban Kerja yang Berlebihan (Workload Stress) Kondisi ketika tuntutan pekerjaan (jumlah tugas, tenggat waktu, atau intensitas kerja) melebihi kemampuan individu untuk menyelesaikannya secara efektif.
2. Konflik Peran (Role Conflict) Terjadinya pertentangan antara harapan peran yang berbeda, misalnya antara perintah atasan dan kebutuhan pribadi atau antar rekan kerja, yang menimbulkan ketegangan psikologis.
3. Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity) Ketidaktahuan atau ketidakpastian karyawan mengenai tugas, tanggung jawab, dan standar kerja yang harus dipenuhi.

Turnover Intention

Turnover Intention (niat keluar) merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi mereka secara sukarela. Niat ini bukan tindakan keluar aktual, tetapi prediktor kuat dari perilaku keluar aktual. Studi longitudinal menunjukkan bahwa job insecurity dapat meningkatkan turnover intention dan akhirnya actual turnover (*rumination mediates*) (Selenko dkk., 2025) Dalam penelitian SLR ini, turnover intention akan menjadi variabel konsekuensi utama yang dipengaruhi oleh job insecurity dan stres kerja.

Indikator- Indikator utama variabel Turnover Intention (Niat Keluar Kerja) berdasarkan teori dan penelitian klasik dari (Randhawa, t.t.) dan (Selenko dkk., 2025) yang sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan manajemen SDM:

1. Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi (Intention to Leave the Organization) Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari organisasi tempatnya bekerja saat ini.
2. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain (Intention to Search for Another Job) Keinginan atau rencana karyawan untuk mencari peluang kerja baru di organisasi lain.
3. Ketertarikan terhadap Pekerjaan di Organisasi Lain (Attraction to Alternative Employment) Ketertarikan karyawan pada tawaran atau peluang kerja lain yang dianggap lebih baik dari kondisi saat ini.

METODE PENELITIAN

1. Tahap *Planning* (Perencanaan)

Tahap perencanaan (*planning*) merupakan langkah awal dalam proses *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk menentukan fokus utama kajian, arah penelitian, serta batasan ruang lingkup topik yang akan dikaji secara mendalam. Pada tahap ini, peneliti menetapkan variabel pertama yang akan ditinjau, yaitu *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja, yang dalam konteks perilaku keorganisasian menggambarkan persepsi karyawan terhadap ketidakpastian masa depan pekerjaan mereka. Penentuan variabel ini didasarkan pada meningkatnya fenomena ketidakpastian kerja di berbagai sektor, baik akibat perubahan teknologi, restrukturisasi organisasi, maupun ketidakstabilan ekonomi pasca-pandemi. *Job insecurity* menjadi salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, loyalitas terhadap organisasi, serta munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian sistematis untuk memahami sejauh mana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* berdasarkan bukti empiris dari berbagai penelitian sebelumnya.

Dalam tahap ini pula, peneliti menyusun pertanyaan penelitian (*Research Question / RQ*) yang akan menjadi pedoman utama dalam proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur ilmiah. Pertanyaan-pertanyaan penelitian disusun secara spesifik untuk menggali hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, sekaligus menelusuri variabel-variabel lain yang berperan sebagai mediasi atau moderasi dalam hubungan tersebut. Dengan adanya *research question* yang jelas, proses peninjauan literatur akan lebih terarah, terfokus, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Kriteria inklusi ditetapkan sebagai pedoman agar hanya artikel yang memenuhi relevansi topik dan kualitas metodologis yang digunakan dalam kajian. Sementara itu, proses analisis data literatur dilakukan dengan dua pendekatan utama, yaitu analisis deskriptif untuk memetakan tren penelitian berdasarkan tahun, konteks industri, dan wilayah geografis, serta analisis tematik (*thematic synthesis*) untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel dan peran mediasi maupun moderasi yang muncul dari berbagai studi terdahulu. Untuk memastikan ketepatan sintesis, seluruh proses analisis dibantu oleh perangkat lunak NVivo 12, yang digunakan dalam tahap pengkodean tema, identifikasi pola konseptual, serta pengelompokan hasil penelitian berdasarkan kesamaan hasil empiris.

Tabel 1. Research Question

Kode	Pertanyaan
RQ1	Apakah pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan berdasarkan hasil penelitian empiris terdahulu?
RQ2	Apakah terdapat faktor-faktor yang memediasi atau memoderasi hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> ?

Kode	Pertanyaan
RQ3	Apakah tren penelitian terkait <i>Job Insecurity</i> menunjukkan perbedaan berdasarkan tahun publikasi, wilayah, atau konteks industri?
RQ4	Apakah indikator-indikator <i>Job Insecurity</i> digunakan dan diukur dengan cara yang konsisten dalam berbagai penelitian sebelumnya?

2. Tahap *Conducting* (Pelaksanaan)

Pada tahap ini terdapat beberapa langkah penting yang dilakukan untuk memastikan bahwa proses Systematic Literature Review (SLR) berjalan secara sistematis, transparan, dan terukur. Tahap conducting merupakan inti dari kegiatan penelitian, di mana peneliti mulai melakukan identifikasi, seleksi, evaluasi, dan analisis terhadap artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan variabel Stres Kerja (Work Stress). Variabel ini dipilih karena stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang paling berpengaruh terhadap perilaku karyawan, termasuk penurunan produktivitas, kepuasan kerja, serta meningkatnya niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*).

Langkah pertama dalam tahap ini adalah identifikasi literatur (*identification*). Peneliti melakukan pencarian artikel melalui beberapa basis data ilmiah yang bereputasi, yaitu Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci seperti “work stress”, “job stress”, “employee stress”, dan “turnover intention”. Pencarian dilakukan pada periode 2013–2025 untuk mendapatkan hasil penelitian terbaru yang relevan dengan topik perilaku keorganisasian.

Langkah kedua adalah penyaringan (*screening*). Pada tahap ini, artikel yang ditemukan dievaluasi berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci untuk memastikan kesesuaiannya dengan topik penelitian. Artikel yang tidak berkaitan dengan stres kerja di lingkungan organisasi seperti stres akademik, stres mahasiswa, atau stres rumah tangga dieliminasi.

Langkah ketiga adalah penentuan kelayakan (*eligibility*). Peneliti menelaah isi artikel secara lebih mendalam dengan melihat metode penelitian, konteks industri, serta kesesuaian antara variabel yang diteliti dengan fokus penelitian ini. Hanya artikel yang memenuhi kriteria inklusi seperti penggunaan metode empiris kuantitatif dan pembahasan mengenai hubungan stres kerja dengan perilaku kerja (terutama *turnover intention*) yang dipertahankan untuk tahap selanjutnya.

Langkah keempat yaitu penilaian kualitas (*quality assessment*). Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa artikel yang digunakan memiliki mutu akademik yang baik dan relevan dengan fokus penelitian. Proses penilaian dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan penilaian (QA) yang memuat aspek waktu publikasi, relevansi topik, keterjangkauan sumber, dan kelengkapan metodologi penelitian.

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi	Kriteria
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019–2023?		
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan stres kerja, tekanan pekerjaan, dan kinerja atau niat keluar kerja (<i>turnover intention</i>)?		
QA3	Apakah jurnal dapat diakses melalui situs https://scholar.google.com/ atau database ilmiah terpercaya lainnya?		
QA4	Apakah penelitian menggunakan metode empiris kuantitatif yang menganalisis hubungan antarvariabel?		
QA5	Apakah hasil penelitian memberikan kontribusi nyata terhadap pemahaman hubungan stres kerja dengan perilaku karyawan?		

Langkah terakhir dari tahap conducting yaitu melakukan sintesis data dengan tujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian dari berbagai literatur. Sintesis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berbentuk naratif.

Tabel 3. Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	Pencarian berdasarkan kata kunci: “work stress”; “job stress”; “turnover intention”	12.500
Scopus	Search string: “Work Stress” AND “Employee Behavior” OR “Turnover Intention”	310
Web of Science (WoS)	Pencarian dengan kata kunci “Occupational Stress”; “Job Pressure”; “Employee Turnover”	265

Emerald Insight	Search string: "Employee Stress" AND "Organizational Behavior" AND "Turnover Intention"	180
-----------------	---	-----

String pencarian atau kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Work Stress", "Job Stress", "Employee Stress", dan "Turnover Intention". Kata kunci tersebut diterapkan untuk mencari artikel yang relevan dengan topik stres kerja dan perilaku keorganisasian. Proses pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi operator logika AND dan OR agar hasil pencarian mencakup seluruh artikel yang memiliki hubungan langsung dengan variabel penelitian.

Kata kunci tersebut diterapkan untuk menelusuri seluruh bagian artikel termasuk judul, abstrak, kata kunci, serta isi utama artikel yang tersedia pada database elektronik Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan Emerald Insight. Proses pencarian literatur dimulai pada Maret 2023 dan diselesaikan dalam beberapa tahap, meliputi pencarian awal, penyaringan artikel duplikat, penilaian kelayakan, serta evaluasi kualitas publikasi.

Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa artikel yang digunakan benar-benar relevan, berkualitas, serta memiliki kontribusi empiris terhadap pembahasan hubungan antara stres kerja dan niat keluar kerja (turnover intention). Selanjutnya, dilakukan proses klasifikasi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, sebagaimana disarankan oleh Petersen et al. dalam Fauzi et al. (2018).

Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang berfokus pada stres kerja, tekanan pekerjaan, dan turnover intention pada karyawan atau pegawai.	Jurnal yang tidak membahas stres kerja atau tidak memiliki hubungan dengan turnover intention.
2. Artikel yang diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris.	Artikel yang menggunakan bahasa selain Indonesia atau Inggris.
3. Penelitian empiris kuantitatif yang menganalisis hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi atau perusahaan.	Artikel yang bersifat konseptual, opini, atau kualitatif murni tanpa data empiris.
4. Artikel yang diterbitkan dalam jurnal peer-reviewed antara tahun 2013–2025.	Artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2013 atau tidak melalui proses peer-review.

Inklusi	Ekslusi
5. Artikel yang dapat diakses penuh (full text) melalui Google Scholar, Scopus, atau Web of Science.	Artikel yang tidak tersedia dalam versi lengkap atau hanya tersedia dalam bentuk abstrak saja.

3. Tahap Reporting

Tahap terakhir dalam proses penelitian Systematic Literature Review (SLR). Pada tahap ini, seluruh hasil proses pencarian, seleksi, evaluasi, dan analisis literatur yang telah dilakukan sebelumnya disusun ke dalam bentuk laporan ilmiah yang sistematis dan terstruktur sesuai dengan format penulisan yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) dari berbagai penelitian empiris yang dianalisis, ditemukan bahwa pengawasan (supervision) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (employee performance). Pengawasan yang efektif membantu memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar, aturan, dan tujuan organisasi.

Penelitian oleh Utama et al. (2021) menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara terarah dan berkesinambungan mampu meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Bari et al. (2023), yang menjelaskan bahwa pengawasan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, serta tanggung jawab kerja pegawai.

Menurut Sigit (2016) dalam Saputri (2025), pengawasan bukan sekadar fungsi kontrol, tetapi juga berperan sebagai bentuk evaluasi dan pembinaan yang menjamin pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kebijakan organisasi. Dengan adanya pengawasan yang konsisten, pegawai merasa diperhatikan dan lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka.

Dampak Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena berfungsi sebagai alat kontrol dan pembinaan dalam organisasi. Melalui pengawasan yang efektif, manajer dapat memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja, prosedur, dan target yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik tidak hanya berperan untuk menilai hasil kerja, tetapi juga memberikan umpan balik (feedback) yang membantu pegawai memperbaiki kesalahan serta meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan adanya sistem pengawasan yang teratur dan transparan, pegawai merasa diperhatikan, termotivasi, dan terdorong untuk bekerja lebih disiplin serta bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja

pegawai karena menjadi indikator utama kedewasaan, tanggung jawab, dan komitmen dalam bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih patuh terhadap aturan, datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, serta menjaga etika kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum dalam Systematic Literature Review (SLR) ini, disiplin kerja terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan kualitas hasil kerja pegawai. Menurut Susanti et al. (2023), penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan karena menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kesadaran dalam menjalankan tugas.

Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten, efisien, dan bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Disiplin kerja juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, di mana setiap individu bekerja berdasarkan prosedur dan standar organisasi, sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan.

Selain meningkatkan kinerja individu, disiplin kerja berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan karena menciptakan budaya kerja yang positif dan profesional. Menurut Susanti et al. (2023) dan Ratnasari (2022), penerapan disiplin yang baik mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dampak lainnya adalah meningkatnya koordinasi antarpegawai, stabilitas kerja, dan kepercayaan manajemen terhadap kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali perilaku, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai yang berkelanjutan.

Penelitian Terdahulu

Table 5. Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Utama <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sierad Produce, Tbk	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawn. Disiplin

Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengawasan dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Susanti <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Paser	Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Paser.
Bari <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (ULTG) Kupang	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan.
Wahyuni & Syamsuri, (2021)	Pengaruh Pengawasan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Disiplin Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Pengawasan dan Disiplin Kerjasecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian Systematic Literature Review (SLR) terhadap berbagai penelitian empiris yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif berperan dalam memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan standar, memberikan arahan, serta menciptakan mekanisme evaluasi yang mendorong peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, disiplin kerja menjadi faktor utama yang membentuk perilaku kerja yang tertib, tanggung jawab tinggi, serta konsistensi dalam pencapaian target organisasi. Secara simultan, pengawasan dan disiplin kerja saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan profesional. Kombinasi keduanya mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, penerapan

sistem pengawasan yang transparan dan penerapan budaya disiplin yang kuat menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bari, R. R., Nursiani, N. P., Kurniawati, M., & Fanggidae, R. P. C. (2023). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK (ULTG) KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17–30.
- Låstad, L., Pienaar, J., Näswall, K., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2025). Moving on Up Now? A Meta-Analysis of the Associations Between Job Insecurity and Career- Related Outcomes. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 2.
- Manzoor, M. U., Usman, M., Naseem, M. A., & Shafiq, M. M. (2011). *A Study of Job Stress and Job Satisfaction among Universities Faculty in Lahore, Pakistan*.
- Prasetio, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN TINGKAT TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PUSKESMAS JASINGA, BOGOR. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165.
- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Randhawa, G. (t.t.). *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis*.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38.
- Rosyida, O. L. (t.t.). *PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pegawai Farmasi RSI UNISMA)*.
- Safaria, T. (2011). PERAN RELIGIOUS COPING SEBAGAI MODERATOR DARI JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA PADA STAF AKADEMIK. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 8(2), 155.
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTARAYA SEJATI. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358– 370.
- Saputri, T. A. (2025). *Pengawasan Kinerja Pegawai Tata Usaha di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Palembang*.

- Selenko, E., Klug, K., & De Witte, H. (2025). From Pay Check to Pay Check: A Dynamic Within-Person Analysis on the Relevance of Subjective Financial Stress for Exhaustion and Work-Related Attitudes. *Journal of Business and Psychology*.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). STRES KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Sihotang, M. K. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7700–7711.
- Susanti, E., Firdaus, A., & Sartika, S. (2023). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASER. *Warta Dharmawangsa*, 17(1), 412–420.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). Deconstructing Job Insecurity: Do its Qualitative and Quantitative Dimensions Add Up? *Occupational Health Science*, 5(3), 415–435.
- Utama, A. D. F., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (t.t.). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SIERAD PRODUCE, TBK. 2(2).
- Wahyuni, T., & Syamsuri, Abd. R. (2021). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 91–107.
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Yuliani, I., & Suprayoga, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)*, 1(2), 198–218.
- Yuliarti, D. I., & Novie, M. (2023). Pengawasan Kerja, Disiplin, dan Konflik dalam Konteks Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 36–46.