

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang ada dan segala bentuk pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Gepuk Ny.Yong”, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut di bawah ini :

##### **1. Persepsi Karyawan atas Kompensasi Finansial Langsung pada Perusahaan Gepuk Ny.Yong**

Berdasarkan persepsi karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong, kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian produksi sudah dapat dianggap cukup. Akan tetapi, mayoritas karyawan tidak setuju atas gaji pokok yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dikarenakan mayoritas karyawan sudah menikah dan memiliki tanggungan yang lebih besar. Selain itu juga, mayoritas karyawan tidak setuju atas gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan karena untuk sebagian karyawan yang memiliki tanggung jawab lebih besar tetapi menerima gaji yang relatif sama dengan karyawan lainnya. Ditambah selama masa pandemi ini, kondisi keuangan perusahaan Gepuk Ny.Yong yang kurang baik akibat perusahaan tidak dapat beroperasi secara normal memaksa perusahaan untuk menekan biaya pengeluaran. Sehingga perusahaan meniadakan pemberian bonus untuk karyawannya.

##### **2. Persepsi Karyawan atas Pengawasan pada Perusahaan Gepuk Ny.Yong**

Berdasarkan persepsi karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong, pengawasan secara keseluruhan yang ada pada rumah produksi perusahaan dapat dianggap cukup. Akan tetapi, pengawasan yang ada pada rumah produksi masih dirasa kurang karena mayoritas

karyawan masih ada yang tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju baik itu dengan pengawasan langsung atau pengawasan tidak langsung yang ada pada rumah produksi. Hal itu dapat terjadi karena selama masa pandemi pemilik perusahaan Gepuk Ny.Yong masih tidak berani untuk datang langsung ke rumah produksi dan melakukan pengawasan. Sehingga pemilik perusahaan hanya mengandalkan pengawasan melalui salah satu karyawan yang dirinya percaya dan hanya datang ke rumah produksi pada waktu tertentu saja. Selain itu juga, pada rumah produksi sangat jarang dilakukan evaluasi kerja secara rutin dan berkala dan kebanyakan dari mereka tidak dapat menghubungi pemilik perusahaan secara langsung karena tidak memiliki kontak dari pemilik perusahaan. Sehingga kesalahan yang dilakukan karyawan sering terjadi berulang kali.

### **3. Persepsi Karyawan atas Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan Gepuk Ny.Yong**

Berdasarkan persepsi karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong, disiplin kerja karyawan bagian produksi secara keseluruhan berada pada tingkatan sedang. Hal ini dapat terjadi karena indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja memiliki nilai interpretasi yang beragam Selanjutnya, mayoritas karyawan masih tidak setuju bahwa balas jasa yang mereka terima dapat membuat mereka semangat dan senang dalam melakukan sebuah pekerjaan dikarenakan mayoritas dari karyawan tidak setuju bahwa balas jasa yang diberikan juga tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan. Mayoritas karyawan juga tidak setuju bahkan sangat tidak setuju atas pengawasan melekat yang dilakukan pemilik perusahaan sudah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, karyawan merasa tidak diawasi dan memiliki kesempatan untuk dapat melakukan tindakan tidak disiplin. Dampak lainnya dari hal tersebut karyawan pada bagian produksi merasa tidak dapat fokus selama bekerja karena lingkungan kerja yang kurang kondusif akibat kurangnya waskat tersebut. Selain itu juga, masih banyak karyawan

yang tidak tepat waktu baik dalam bekerja atau kembali bekerja maupun kembali bekerja setelah mengambil cuti.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Gepuk Ny.Yong**

Berdasarkan pemaparan dari ketiga kesimpulan di atas dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong baik itu secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi yang didapat dari uji regresi linear berganda adalah sebesar 0,577 yang dapat diartikan bahwa Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan secara bersama-sama mampu menjelaskan Disiplin Kerja karyawan sebesar 57,7%. Sedangkan 42,3% sisanya dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak penulis teliti pada penelitian kali ini.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari seluruh penelitian yang sudah dilakukan, penulis dapat memberikan beberapa saran untuk perusahaan Gepuk Ny.Yong yang dapat dipertimbangkan untuk perbaikan kedepannya sebagai berikut:

#### **1. Kompensasi Finansial Langsung**

Dari kesimpulan yang ada, penulis menyarankan ada baiknya perusahaan Gepuk Ny.Yong untuk lebih memperhatikan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan bagian produksi. Mengapa demikian, karena jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, maka semangat kerja mereka akan menurun dan akan mengakibatkan mereka melakukan tindakan berontak dalam bentuk tidak disiplin karena mereka merasa tidak dihargai oleh perusahaan. Selain itu juga, dengan melihat kondisi perusahaan yang mulai membaik kembali, berikut di bawah ini merupakan saran yang dapat penulis berikan:

- Perusahaan dapat membuat struktur organisasi pada rumah produksi, untuk menentukan posisi atau jabatan seorang karyawan, sehingga beban pekerjaan atau tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan terstruktur dengan jelas dan perusahaan dapat dengan mudah melakukan penyesuaian dalam menentukan gaji pokok yang diterima karyawan. Jika membuat struktur organisasi masih terlalu rumit untuk diterapkan dengan cepat, perusahaan dapat melakukan penyesuaian gaji dengan melihat dan mempertimbangkan dari sudah berapa lama bekerja karyawan tersebut bekerja untuk perusahaan.
- Perusahaan disarankan untuk mengadakan kembali pemberian bonus. Akan tetapi, pemberian bonus untuk karyawan dapat diiringi dengan target produksi perusahaan yang ditingkatkan juga. Dengan tercapainya target tertinggi produksi, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan lebih. Sehingga perusahaan dapat memberikan sebagian keuntungan yang diterima dalam bentuk bonus untuk karyawan yang berhasil mencapai target tertinggi tersebut.

## **2. Pengawasan**

Dari kesimpulan yang ada, pengawasan pada rumah produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong masih sangat kurang. Dengan kurangnya pengawasan yang ada, tentu akan berpengaruh pada tingkat disiplin karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan tidak diawasinya karyawan selama bekerja, karyawan akan merasa memiliki kesempatan untuk bermalasan- malasan atau melakukan tindakan tidak disiplin. Karena mereka merasa tidak diawasi dan tidak akan menjadi masalah karena ketidaktahuan pemilik perusahaan atas apa yang terjadi selama proses bekerja berlangsung. Maka dari itu, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

- Dengan melihat besaran nominal kerugian perusahaan yang hampir menyentuh angka 5 juta rupiah setiap bulannya akibat dari produk gepuk cacat yang tidak dapat dijual, penulis dapat menyarankan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan yang ahli dalam bidang manajemen atau oprasional untuk melakukan pengawasan pada

rumah produksi. Gaji karyawan yang ahli rata-rata mengikuti UMK Kota Bandung yaitu 3,7 juta rupiah, sedangkan kerugian yang diterima perusahaan masih jauh di atas itu. Sehingga, dengan memperkerjakan ahli, perusahaan tetap mendapatkan keuntungan dari selisih kerugian yang diterima dengan beban gaji yang harus dikeluarkan.

- Perusahaan dapat melakukan evaluasi kerja dalam bentuk pencatatan secara rutin agar dapat mengetahui kesalahan-kesalahan apa saja yang ada, sehingga dapat mengetahui karyawan mana yang pernah atau sering melakukan kesalahan dan tindakan disiplin. Pencatatan ini memiliki tujuan untuk memudahkan pemilik perusahaan dalam mengambil tindakan untuk perbaikan kedepannya, sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang sama akan terjadi kembali.

### **3. Disiplin Kerja**

Dari kesimpulan yang ada, penulis dapat menyarakan perusahaan untuk lebih memperhatikan kompensasi finansial langsung dan pengawasan yang ada dengan mempertimbangkan saran-saran yang sudah diberikan pada bagian sebelumnya. Karena hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial langsung dan pengawasan memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk dapat mempertahankan disiplin kerja karyawan bagian produksi, berikut di bawah ini merupakan beberapa saran yang dapat mempertahankan tingkat disiplin karyawan :

- Perusahaan dapat memberikan gelar best employee untuk karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan konsisten. Karyawan yang menyandang gelar tersebut mendapatkan beberapa keuntungan dari perusahaan dan hanya berlaku 1 bulan. Keuntungan yang perusahaan berikan dapat berupa penambahan hari cuti kerja dan menerima penambahan gaji atau bonus pada bulan tersebut.
- Pemanfaatan Smart CCTV yang tadinya hanya difungsikan untuk keamanan saja, disarankan untuk dimanfaatkan menjadi salah satu sarana perusahaan untuk melakukan pengawasan. Karena Smart

CCTV yang ada pada rumah produksi memiliki banyak fitur yang dapat digunakan untuk melakukan pengawasan seperti fitur suara dan pemantauan yang dapat diakses langsung dari handphone. Dengan fitur suara, pemilik perusahaan dapat mendengar apa yang sedang dibicarakan oleh karyawan atau mengetahui kondisi atau tidaknya rumah produksi dan perusahaan bisa langsung melakukan peneguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan maupun tindakan tidak disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashilah, Sarah. (2021). Data Jumlah Restoran di Kota Bandung 2012-2020, Jumlah Bertambah Tapi Nasib Memburuk Akibat Pagebluk. *BandungBergerak.id*.  
<https://bandungbergerak.id/article/detail/1087/data-jumlah-restoran-di-kota-bandung-2012-2020-jumlah-bertambah-tapi-nasib-memburuk-akibat-pagebluk>
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Dessler, G. (2009). *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah, (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Jakarta
- Fithriansyah, Helmi. (2021). *Kemnaker: 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19*. *Liputan6.com*.  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2015). *Manajemen Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnaini, Usman, (2001). *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. (2016). *Marketing Management Global Edition*. Edinburgh: Pearson.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Mondy, R. Wayne. (2008). 10th edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rasti, R. (2021). Trik Menjaga Konsistensi Cita Rasa Dalam Bisnis Kuliner. MNEWS.co.id. <https://mnews.co.id/read/fokus/trik-menjaga-konsistensi-cita-rasa-dalam-bisnis-kuliner/>
- Sekaran, U., & Bougie. (2013). *Research Methods for Business* (6th edition). United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U. & Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaid, N. Jamal. (2022). “Cek Besaran UMK Kota Bandung 2022 dan 26 Daerah Lain di Jawa Barat”. KOMPAS.com.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesatu*. Yogyakarta: YKPN.
- Sondang, P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Widiyanto, Joko. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS