

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN
PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN GEPUK NY. YONG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Evan Felerian Rachmat

2017120161

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-
ISK/S/III/2022
BANDUNG
2022**

**THE EFFECT OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION AND
SUPERVISION ON EMPLOYEES WORK DISCIPLINE IN THE
PRODUCTION SECTION OF GEPUK NY. YONG COMPANY**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree
in Management

By:

Evan Felerian Rachmat

2017120161

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN
PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN GEPUK NY.YONG**

Oleh :

Evan Felerian Rachmat

2017120161

Bandung, 28 Juli 2022

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA.

Pembimbing Skripsi,

A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Evan Felerian Rachmat
Tempat/ Tanggal lahir : Bandung, 21 April 1999
Nomor Pokok : 2017120161
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Judul :

PENGARUH KOMPENASI FINANSIAL LANGSUNG DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN GEPUK NY.YONG

Dengan,

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri,

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 25 Juli 2022

Pembuat Pernyataan:



(Evan Felerian Rachmat)

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat tetap disiplin dalam bekerja. Salah satunya kompensasi dan pengawasan yang baik dari perusahaan. Selama masa pandemi, perusahaan Gepuk Ny.Yong ikut terkena dampak akibat pembatasan aktivitas sosial. Untuk tetap dapat bertahan dan bersaing, perusahaan melakukan pemangkasan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan. Pemilik perusahaan membatasi diri untuk datang melakukan pengawasan pada rumah produksi karena pandemi Covid-19 ini. Karena hal tersebut, terjadi berapa masalah yang timbul dan dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan serta mendatangkan kerugian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi finansial langsung dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan applied research dengan menggunakan metode deskriptif dan metode eksplanatori. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara tidak terstruktur, kuesioner, serta studi pustaka. Kuesioner disebarkan kepada 44 responden yang merupakan seluruh karyawan pada bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong. Metode analisis yang digunakan pada penelitian kali ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil yang didapat adalah kompensasi finansial langsung dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil analisa pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung dan pengawasan memberikan pengaruh sebesar 57,7% terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong dan sisa 42,3% nya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibuat modelnya dan dijelaskan pada penelitian ini.

Kata kunci : kompensasi finansial langsung, pengawasan, disiplin kerja

ABSTRACT

In a company, many factors can influence employees to be able to remain disciplined at work. One of them is compensation and good supervision from the company. During the pandemic, the Gepuk Ny. Yong company was also affected by the restrictions on social activities. To survive and compete, the company cut the direct financial compensation given to employees. The owner of the company has limited himself to coming to supervise the production house due to the Covid-19 pandemic. Because of this, several problems arise and can interfere with the company's activities and cause losses.

The purpose of this study was to determine whether or not there is an effect of direct financial compensation and supervision on employee work discipline. This research is applied research using descriptive and explanatory methods. Data collection techniques were carried out using observation, unstructured interviews, questionnaires, and literature studies. Questionnaires were distributed to 44 respondents who were all employees of the production division of the company Gepuk Ny. Yong. The analytical method used in this research is the descriptive analysis method and the multiple linear regression analysis methods.

The results obtained are direct financial compensation and supervision have a positive and significant influence on the work discipline of employees of the production division of Gepuk Ny. Yong, both simultaneously and partially. The results of the analysis in this study stated that direct financial compensation and supervision had an effect of 57.7% on the work discipline of employees of the production division of the Gepuk Ny. Yong company and the remaining 42.3% were explained by other variables that were not modeled and explained in this study.

Keywords: direct financial compensation, supervision, work discipline

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan sebesar- besarnya kepada Tuhan Maha Esa yang senantiasa menyertai penulis dengan berkat-Nya dan bimbingan-Nya yang tiada habisnya menyertai penulis. Terimakasih Tuhan atas segala pertolongan dan bimbingan-Mu, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang memiliki judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Gepuk Ny.Yong”. Penelitian ini ditujukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sajarna Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penulis menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, baik itu bersifat moral dan materiil. Maka dari itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., M.M., selaku dosen pembimbing yang selalu membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas arahan, masukan, candaan, dan motivasi yang diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati.
3. Seluruh dosen pengajar dan staf UNPAR yang senantiasa membantu dan berbagi ilmu serta memberikan dukungan selama proses pembelajaran di kampus.
4. Kedua orang tua penulis, Ferry Rachmat dan Lenny Rosmawati yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam pengerjaan skripsi serta selama penulis menempuh studi sarjana ini.
5. Christella Sharleen Lee selaku seseorang yang selalu ada menemani, mendengarkan keluh kesah penulis, dan selalu memberikan dukungan penuh serta motivasi kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Ilhaam Athallah dan Ignatius Tommy Cahyadi selaku teman yang selalu memberikan bantuan dan semangat kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

7. Keluarga HMPSM 2017 selaku teman yang memberikan banyak pembelajaran berharga serta dukungan moral terhadap penulis.
8. Seluruh keluarga dan teman penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah mendoakan dan memberi segala dukungan.

Bandung, 28 Juli 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Evan Felerian Rachmat.

Evan Felerian Rachmat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	10
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian	11
1.4. Kerangka Pemikiran	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya.....	17
2.2 Kompensasi	20
2.2.1 Tujuan Kompensasi	21
2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi	23
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
2.3 Pengawasan	37
2.3.1 Karakteristik Pengawasan Efektif	38
2.3.2 Tujuan Pengawasan	40
2.3.3 Tipe – Tipe Pengawasan.....	40
2.3.4 Teknik-Teknik Pengawasan.....	42
2.3.5 Sifat dan Waktu Pengawasan.....	43
2.4 Disiplin Kerja.....	45
2.4.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	46
2.4.2 Indikator Disiplin Kerja.....	48
2.4.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	51

2.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	53
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	56
3.1 Metode Penelitian	56
3.1.1 Sumber Data.....	57
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.3 Populasi Penelitian	58
3.4 Oprasional Variabel.....	58
3.5 Teknik Pengukuran Variabel	65
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	66
3.6.1 Uji Validitas	66
3.6.2 Uji Reliabilitas	69
3.7 Teknik Analisis Data	69
3.7.1 Analisa Deskriptif	69
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.7.3 Analisis Regresi Berganda.....	72
3.8 Objek Penelitian.....	74
3.8.1 Profil Perusahaan	74
3.8.2 Profil Responden	77
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Hasil Analisa Deskriptif	80
4.1.1 Analisis Persepsi Karyawan atas Kompensasi Finansial Langsung....	81
4.1.2 Analisis Persepsi Karyawan atas Pengawasan	95
4.1.3 Analisis Persepsi Karyawan atas Disiplin Kerja	106
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	137
4.2.1 Uji Normalitas	137
4.2.2 Uji Multikolineritas.....	139
4.2.3 Uji Heteroskedasitas	139
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	140
4.3.1 Uji Pengaruh Simultan	140

4.3.2 Uji Parsial.....	141
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R square)	142
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	143
5.1 Kesimpulan.....	143
5.2 Saran	145
DAFTAR PUSTAKA.....	149
LAMPIRAN 1 DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA DENGAN PEMILIK PERUSAHAAN GEPUK NY.YONG .	151
LAMPIRAN 2 DAFTAR PERTANYAAN DAN WAWANCARA DENGAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN GEPUK NY.YONG	157
LAMPIRAN 3 LEMBAR KUESIONER PENELITIAN.....	162
LAMPIRAN 4 REKAPITULASI JAWABAN KUESIONER	169
LAMPIRAN 5 HASIL UJI RELIABILITAS.....	172
LAMPIRAN 6 RIWAYAT HIDUP PENULIS	174

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Observasi Melalui Akses CCTV.....	4
Gambar 1. 2 Himbauan Menggunakan Masker Pada Rumah Produksi.....	4
Gambar 1. 3 Ukuran Gepuk Yang Berbeda-Beda.....	7
Gambar 1. 4 Kebijakan Pada Rumah Produksi.....	8
Gambar 1. 5 Model Penelitian.....	15
Gambar 3.1 Logo Perusahaan Gepuk Ny.Yong.....	74
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas Penelitian.....	137
Gambar 4. 2 <i>P-Plot</i> Uji Normalitas Penelitian	138
Gambar 4. 3 <i>Scatterplot</i> Uji Herteroskedasitas Penelitian	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kecacatan Produk yang Tidak Dapat Dijual	6
Tabel 2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	54
Tabel 3.1 Kompensasi Finansial Langsung (Variabel X1).....	59
Tabel 3.2 Pengawasan (Variabel X2)	61
Tabel 3.3 Disiplin Kerja (Variabel Y)	62
Tabel 3.4 Tabel Kriteria Nilai Penilaian Skala Likert.....	66
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung.....	67
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Pengawasan	67
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	68
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 3.9 Jenis Kelamin Responden.....	78
Tabel 3.10 Usia Responden	78
Tabel 3.11 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	79
Tabel 3.12 Status Perkawinan Responden	79
Tabel 3.13 Lama Bekerja Responden	80
Tabel 4.1 Interpretasi Rata-Rata Hitung	80
Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji Pokok yang Diterima Sudah Dapat Memenuhi Kebutuhan Dasar Hidup	81
Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji Pokok yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Beban Pekerjaan yang Dilakukan	82
Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji yang Diterima Selalu Diberikan Tepat Waktu	82
Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji yang Diterima Sudah Dirasa Adil.....	83
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Gaji yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Kinerja.....	83
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Gaji Pada Pekerjaan yang Sama di Tempat Lain	84
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji yang Diterima Dapat Membuat Semangat Dalam Melakukan Pekerjaan	84

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Atas Gaji yang Diterima Dapat Membuat Semangat Dalam Melakukan Pekerjaan	85
Tabel 4.10 Analisa Persepsi Karyawan Atas Gaji Secara Menyeluruh	85
Tabel 4.11 Rekapitulasi Jawaban Atas Upah yang Diterima Ketika Melakukan Pekerjaan Diluar Jam Kerja atau Lembur	87
Tabel 4.12 Rekapitulasi Jawaban Atas Upah Lembur yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Waktu atau Lamanya Lembur	87
Tabel 4.13 Analisa Persepsi Karyawan Atas Upah Secara Menyeluruh	88
Tabel 4.14 Rekapitulasi Jawaban atas Bonus yang Diterima Diluar Gaji Pokok ..	88
Tabel 4.15 Rekapitulasi Jawaban atas Bonus yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Harapan	89
Tabel 4.16 Rekapitulasi Jawaban atas Bonus yang Diterima Sudah Sesuai	89
Tabel 4.17 Analisa Persepsi Karyawan atas Bonus Secara Menyeluruh	90
Tabel 4.18 Rekapitulasi Jawaban atas Tunjangan Hari Raya yang Diterima Rutin Setiap Tahunnya.....	91
Tabel 4.19 Rekapitulasi Jawaban atas Tunjangan Hari Raya yang Diterima Selalu Dibayarkan Tepat Waktu.....	91
Tabel 4.20 Rekapitulasi Jawaban atas Tunjangan Hari Raya yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Undang-Undang yang Berlaku	92
Tabel 4.21 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Tunjangan Hari Raya Secara Menyeluruh.....	93
Tabel 4.22 Analisa Persepsi Karyawan atas Kompensasi Finansial Langsung.....	94
Tabel 4.23 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Selalu Ada Di Lokasi Kerja.....	95
Tabel 4.24 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan yang Sering Datang Untuk.....	95
Tabel 4.25 Rekapitulasi Jawaban atas Terdapat Rekan Kerja yang Melakukan Pengawasan dan Penilaian	96
Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan yang Melakukan Pengawasan Secara Rutin dan Teratur.....	96

Tabel 4.27 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Selalu Memeriksa dan Memberitahukan Secara Langsung Kepada Karyawan yang Melakukan Kesalahan	97
Tabel 4.28 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Selalu Memberikan Instruksi Dengan Jelas	97
Tabel 4.29 Rekapitulasi Jawaban atas Dapat Memberikan Laporan Kepada Pemilik Perusahaan Secara Langsung atau Pada Hari yang Sama.....	98
Tabel 4.30 Analisa Persepsi Karyawan atas Pengawasan Langsung Secara Menyeluruh.....	99
Tabel 4.31 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Selalu	101
Tabel 4.32 Rekapitulasi Jawaban atas Kemudahan Dalam Menghubungi	101
Tabel 4.33 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Dapat Melakukan Penilaian Kepada Rekan Kerja	102
Tabel 4.34 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Dapat Diberikan Penilaian Oleh Rekan Kerja.....	102
Tabel 4.35 Rekapitulasi Jawaban atas Merasa Diawasi Oleh Rekan Kerja	103
Tabel 4.36 Analisa Persepsi Karyawan atas Pengawasan Tidak Langsung Secara Menyeluruh.....	104
Tabel 4.37 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Pengawasan yang Ada Secara Menyeluruh.....	105
Tabel 4.38 Rekapitulasi Jawaban atas Merasa Mampu dan Tertantang Untuk Mengerjakan Pekerjaan	106
Tabel 4.39 Rekapitulasi Jawaban atas Merasa Mampu Untuk Meyelesaikan Pekerjaan.....	107
Tabel 4.40 Rekapitulasi Jawaban atas Merasa Mampu Untuk Mengikuti Arahan atau Instruksi Kerja	107
Tabel 4.41 Rekapitulasi Jawaban atas Dapat Menyelesaikan Sebuah Pekerjaan Sesuai Dengan Target.....	108
Tabel 4.42 Rekapitulasi Jawaban atas Dapat Selalu Fokus Selama Bekerja	108
Tabel 4.43 Rekapitulasi Jawaban atas Dapat Mengerti dan Memahami Peraturan yang Berlaku.....	109

Tabel 4.44 Rekapitulasi Jawaban atas Mampu Untuk Mengoperasikan Peralatan dan Perlengkapan Kerja Dengan Baik	109
Tabel 4.45 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Tujuan dan Kemampuan Secara Menyeluruh.....	110
Tabel 4.46 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Merupakan Sosok yang Dapat Dijadikan Contoh Baik Dalam Bekerja.....	111
Tabel 4.47 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Dapat Memberikan Contoh Sikap yang Baik	112
Tabel 4.48 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Dapat Memberikan Instruksi Kerja yang Baik Serta Memberikan Pujian	112
Tabel 4.49 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Selalu Hadir Pada Tempat Kerja	113
Tabel 4.50 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Teladan Pimpinan Secara Menyeluruh.....	113
Tabel 4.51 Rekapitulasi Jawaban atas Merasa Puas Dengan Balas Jasa yang Diterima.....	114
Tabel 4.52 Rekapitulasi Jawaban atas Balas Jasa yang Diterima Dapat Membuat Lebih Semangat Dalam Bekerja.....	115
Tabel 4.53 Rekapitulasi Jawaban atas Balas Jasa yang Diterima Dapat Membuat Lebih Senang Dalam Bekerja.....	115
Tabel 4.54 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Balas Jasa Secara Menyeluruh	116
Tabel 4.55 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Memberikan Perlakuan yang Adil Kepada Seluruh Karyawan.....	117
Tabel 4.56 Rekapitulasi Jawaban atas Hukuman yang Diberikan Pemilik Perusahaan Seimbang Dengan Kesalahan.....	117
Tabel 4.57 Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Tidak Dapat Memperlakukan Secara Adil Kepada Seluruh Karyawan	118
Tabel 4.58 Analisa Persepsi Karyawan atas Keadlian Secara Menyeluruh	118
Tabel 4.59 Rekapitulasi Jawaban atas Terdapat Pengawasan yang Dilakukan Secara Berkala	119

Tabel 4.60	Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Dapat Melakukan Pengawasan Dengan Baik, Sehingga Karyawan Merasa Sangat Diawasi.....	120
Tabel 4.61	Rekapitulasi Jawaban atas Pengawasan yang Dilakukan Pemilik Perusahaan Dapat Mempengaruhi Ketepatan Dalam Bekerja	120
Tabel 4.62	Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Dapat Memberikan Arahan yang Baik Sehingga Karyawan Tidak Kebingungan Dalam Bekerja.....	121
Tabel 4.63	Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Pengawasan Melekat Secara Menyeluruh.....	121
Tabel 4.64	Rekapitulasi Jawaban atas Sanksi dan Hukuman yang Diberikan Memiliki Sifat yang Mendidik	122
Tabel 4.65	Rekapitulasi Jawaban atas Sanksi dan Hukuman yang Diberikan Dapat Memberikan Efek Jera.....	123
Tabel 4.66	Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Menerima Sanksi Apabila Melakukan Kesalahan atau Pelanggaran.....	123
Tabel 4.67	Rekapitulasi Jawaban atas Sanksi dan Hukuman yang Diberikan Dapat Menjadi Motivasi Untuk Menjadi Lebih Baik.....	124
Tabel 4.68	Rekapitulasi Jawaban atas Sanksi dan Hukuman yang Diberikan Sesuai Dengan Kesalahan yang Dilakukan.....	124
Tabel 4.69	Analisa Persepsi Karyawan atas Sanksi dan Hukuman Secara Menyeluruh.....	125
Tabel 4.70	Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Memberikan Tindakan Tegas Bagi Seluruh Karyawan yang Melakukan Kesalahan	126
Tabel 4.71	Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Mendapatkan Sanksi atau Hukuman Ketika Karyawan Melakukan Kesalahan	126
Tabel 4.72	Rekapitulasi Jawaban atas Pemilik Perusahaan Memberikan Tindakan Tegas Kepada Karyawan Ketika Melakukan Tindakan Tidak Disiplin.....	127
Tabel 4.73	Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Ketegasan Secara Menyeluruh	127
Tabel 4.74	Rekapitulasi Jawaban atas Tercipta Hubungan yang Baik Antara Pemilik	

Perusahaan dan Karyawan.....	128
Tabel 4.75 Rekapitulasi Jawaban atas Tercipta Hubungan yang Baik Antara Sesama Karyawan.....	129
Tabel 4.76 Rekapitulasi Jawaban atas Tercipta Hubungan yang Kurang Baik Antara Sesama Karyawan	129
Tabel 4.77 Rekapitulasi Jawaban atas Tercipta Hubungan yang Kurang Baik Antara Pemilik Perusahaan Dengan Karyawan	130
Tabel 4.78 Analisa Persepsi Karyawan atas Hubungan Kemanusiaan Secara Menyeluruh.....	131
Tabel 4.79 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Hadir Tepat Waktu Pada Saat Bekerja.....	132
Tabel 4.80 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Hadir Tepat Waktu Setelah Selesai Istirahat.....	132
Tabel 4.81 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Pulang Kerja Seusai Dengan Waktu yang Sudah Ditentukan.....	133
Tabel 4.82 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Sudah Ditentukan	133
Tabel 4.83 Rekapitulasi Jawaban atas Selalu Hadir di Tempat Kerja	134
Tabel 4.84 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Tepat Waktu yang Dirasa.....	134
Tabel 4.85 Rekapitulasi Jawaban Karyawan atas Disiplin Kerja yang Dirasa Secara Menyeluruh.....	135
Tabel 4.86 Hasil Uji Multikolinearitas Penelitian	139
Tabel 4.87 Metode Stepwise	140
Tabel 4.88 Hasil Uji Simultan Penelitian.....	140
Tabel 4.89 Koefisien Regresi.....	141
Tabel 4.90 Uji Koefisien Determinasi (<i>R square</i>)	142

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bandung sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat, dikenal sebagai salah satu kota wisata di Indonesia yang menjadi daya tarik penduduk dari berbagai daerah di wilayah nusantara, dengan tujuan untuk mencari tempat wisata. Salah satu daya tarik yang menjadikan Bandung sebagai tempat tujuan wisatawan adalah kulinernya. Seiring dengan berjalannya waktu dan terus bertumbuhnya jasa pariwisata, kini usaha dalam bidang kuliner ikut bertumbuh dengan pesat. Ashilah (2021) menjelaskan bahwa terjadi peningkatan jumlah restoran dalam delapan tahun terakhir, pada 2012 terdapat 625 restoran dan terus meningkat hingga tahun 2020 terdapat 1.041 restoran terdaftar. Di tengah persaingan bisnis kuliner yang sedang tinggi - tingginya, ada masalah baru yang timbul dan memberikan pukulan sangat keras untuk para pelaku bisnis, yaitu pandemi Covid-19. Tepatnya, sejak Maret 2020 dan menyebabkan pemerintah harus bertindak mengeluarkan kebijakan - kebijakan yang membatasi aktivitas dan mobilitas masyarakat demi menekan angka peningkatan penyebaran virus, memaksa para pelaku usaha kuliner untuk mengurangi jam layanan atau bahkan harus menutup usahanya.

Pada tahun 2020 dikeluarkannya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), tahun 2021 ini pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan nama Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat. Kebijakan PPKM Darurat masih berlaku hingga saat ini, tepatnya pada bulan September 2021. Meskipun peraturan PPKM Darurat memperbolehkan beberapa restoran dan kafe tetap buka hingga jam yang sudah ditetapkan, namun pelanggan tidak diizinkan untuk makan di tempat. Pesanan hanya bisa dibungkus atau dipesan melalui media online. Dengan melihat apa yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa yang terdampak oleh pandemik bukan hanya para pelaku usaha saja, akan tetapi puluhan bahkan ratusan ribu orang karyawan dari usaha-usaha yang ada ikut terkena dampaknya. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melakukan survei pada November 2021 lalu dan mencatat sebanyak 4.156 perusahaan telah

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para karyawannya dan terdapat sebanyak 72.983 karyawan yang mengalami PHK selama masa pandemi ini (Liputan6.com, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa para karyawan menderita akibat berkurangnya pendapatan dan bahkan kehilangan pekerjaan mereka.

Perusahaan dan karyawan pada dasarnya memiliki hubungan yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan karena jika tidak ada karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan. Begitu juga sebaliknya, seorang karyawan tidak akan mendapatkan kompensasi jika tidak ada perusahaan yang berperan sebagai wadah untuk karyawan menghasilkan pendapatan guna memenuhi kesejahteraannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Seorang karyawan yang telah memberikan tenaga dan waktunya untuk perusahaan bukan semata-mata hanya ingin mengabdikan diri untuk perusahaan, mereka mengharapkan balas jasa yang akan diterima atas apa yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan timbal balik dari perusahaan yang diterima oleh karyawannya dalam bentuk upah, gaji, komisi, uang lembur dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung merupakan timbal balik dari perusahaan yang diberikan karyawannya dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi dan rekreasi. Kompensasi non-finansial merupakan pemberian dari perusahaan yang diterima oleh karyawannya dalam bentuk kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya pada lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam suatu perusahaan, jika sistem kompensasi dapat dikelola dengan baik, maka sistem kompensasi tersebut dapat berpengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Karena, dengan disiplinya karyawan dalam bekerja pada akhirnya perusahaan pun akan terbantu dalam mencapai tujuannya. Selain itu juga, perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan

dalam mengelola dan mempertahankan karyawannya untuk tetap produktif, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik (Mondy, 2008).

Menurut Rasti (2021) menjaga kualitas produk dan konsistensi rasa merupakan kunci utama sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner untuk dapat bertahan dan bersaing. Disiplin karyawan yang tinggi tentu sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Karena dengan disiplin karyawan yang tinggi tentu kualitas produk dan konsistensi rasa sebuah makanan akan terjaga juga. Untuk menjaga disiplin karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan pengawasan kepada karyawannya selama bekerja agar dapat melakukan antisipasi atas kemungkinan kesalahan-kesalahan yang akan terjadi. Jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, tentu akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, khususnya kerugian secara finansial. Apabila terjadi penurunan kualitas makanan seperti rasa masakan yang berubah-ubah tentu akan mendatangkan keluhan dari para konsumen. Selain itu juga dapat mengakibatkan produk tersebut tidak dapat dijual dan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Maka dari itu sebuah perusahaan harus memiliki sistem pengawasan yang baik agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar dan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dapat mendatangkan kerugian bagi perusahaan.

Pada penelitian kali ini, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada perusahaan Gepuk Ny.Yong. Perusahaan ini merupakan salah satu usaha keluarga yang sedang berusaha bersaing dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan selama masa pandemi. Gepuk Ny. Yong merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, berlokasi di Bandung dan berdiri sejak tahun 1987. Perusahaan ini sepenuhnya didirikan dan dijalankan oleh keluarga Ny.Yong. Kualitas dan konsistensi rasa produk dari suatu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner merupakan gambaran dari citra perusahaan itu sendiri di mata para konsumennya, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu dapat menjaga kualitas dari makanan yang disajikan. Maka dari itu, guna menjaga selalu kualitas produk makanannya, perusahaan dituntut untuk selalu menjaga disiplin para karyawannya agar selalu dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Untuk tetap selalu menjaga

disiplin kerja karyawannya, perusahaan harus memiliki sistem kompensasi dan pengawasan yang baik.

Penulis melakukan preliminary research pada awal penelitian terlebih dahulu dengan tujuan untuk mencari gejala yang ada di dalam perusahaan Gepuk Ny.Yong. Pertama-tama, penulis melakukan pengamatan atas situasi pada lingkungan kerja bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong dan melakukan wawancara singkat atau wawancara tidak terstruktur dengan pemilik perusahaan dan beberapa karyawan Gepuk Ny.Yong. Selain itu juga penulis melakukan pengamatan secara langsung melalui akses CCTV yang diberikan oleh pemilik perusahaan.

Gambar 1. 1
Observasi Melalui Akses CCTV



Sumber: Dokumentasi Penulis

Gambar 1. 2
Himbauan Menggunakan Masker Pada Rumah Produksi



Sumber: Dokumentasi Penulis

Pada saat ini, perusahaan Gepuk Ny. Yong memiliki 44 orang karyawan pada bagian produksi. Semua kegiatan yang berlangsung di rumah produksi diawasi langsung oleh pemilik perusahaan itu sendiri. Sebelum masa pandemi, pengawasan dilakukan rutin setiap harinya oleh pemilik perusahaan. Setiap harinya, pemilik perusahaan selalu menyempatkan diri untuk datang di pagi hari untuk melakukan pengawasan pada proses produksi sebelum produk dikirim ke setiap cabang perusahaan Gepuk Ny. Yong. Selain di pagi hari, terkadang pemilik perusahaan datang pada sore hari ke rumah produksi untuk memberikan arahan tentang apa saja yang harus dilakukan untuk produksi pada besok harinya. Akan tetapi, selama masa pandemi ini dikarenakan pemilik perusahaan memiliki umur yang sudah cukup tua dan memiliki kekhawatiran untuk mendatangi secara langsung karyawan pada rumah produksi. Pada akhirnya pemilik perusahaan pun menunjuk salah satu karyawannya yang dipercaya untuk melakukan pengawasan. Semejak saat itu, kesalahan-kesalahan pun yang dilakukan karyawan mulai sering terjadi.

Dari hasil wawancara singkat yang sudah dilakukan, kesalahan-kesalahan tersebut antara lain seperti keterlambatan proses produksi yang mengakibatkan produk makanan terlambat untuk dikirim ke lokasi dagang, produk yang tertinggal di rumah produksi sehingga mobil angkutan harus menempuh dua kali perjalanan untuk kembali ke rumah produksi, dan ukuran gepuk yang berubah-ubah sehingga produk gepuk yang jauh di bawah standar ukuran yang seharusnya tidak dapat dijual. Tentu kesalahan-kesalahan tersebut juga dapat mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Kesalahan-kesalahan tersebut mulai timbul selama masa pandemi ini akibat berkurangnya disiplin kerja karyawannya akibat pemberian kompensasi yang tidak merata dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta kurangnya pengawasan yang dilakukan selama proses produksi.

Perusahaan Gepuk Ny. Yong memiliki kapasitas produksi gepuk sebanyak 400 potong / hari. Berikut di bawah ini merupakan data produksi yang diperoleh penulis setelah melakukan preliminary research kepada pemilik perusahaan :

Tabel 1.1
Data Kecacatan Produk yang Tidak Dapat Dijual

2021										
Bulan	Produksi	Total (potong)	Cabang Pasundan		Cabang Setiabudi		Cabang Soka		Total Produk Cacat (potong)	Persentase
			Kirim	Cacat	Kirim	Cacat	Kirim	Cacat		
Agustus	10x	4000	1500	88	1800	92	700	36	216	5,40%
September	13x	5200	1500	63	2200	101	1500	73	237	4,60%
Oktober	11x	4400	1600	82	2000	89	800	41	212	4,80%
November	11x	4400	1800	91	1800	86	800	38	215	4,90%
Desember	14x	5600	2000	98	2400	117	1200	65	280	5%
2022										
Bulan	Produksi	Total (potong)	Cabang Pasundan		Cabang Setiabudi		Cabang Soka		Total Produk Cacat (potong)	Persentase
			Kirim	Cacat	Kirim	Cacat	Kirim	Cacat		
Januari	12x	4800	1300	60	2500	113	1000	55	228	4,70%
Februari	13x	5200	1600	85	2400	117	1200	55	257	4,90%
Maret	13x	5200	1900	99	2100	112	1200	61	272	5,20%

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Dari data yang sudah dipaparkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan perusahaan Gepuk Ny.Yong sudah mengalami kerugian yang cukup besar hanya karena produk gepuk yang tidak dapat dijual. Selama masa pandemi ini, rata-rata persentase kecacatan produk yang tidak dapat dijual pada 8 bulan terakhir ada pada angka 4,9%. Sedangkan sebelum masa pandemi terjadi, tingkat kecacatan produk yang tidak dapat dijual hanya menyentuh angka rata-rata sebesar 2-3% saja menurut pemilik perusahaan dari hasil wawancara singkat yang sudah dilakukan. Produk gepuk di jual dengan harga Rp 23.000,-/potong, jika pada bulan Agustus saja jumlah produk cacat yang tidak dapat dijual sebanyak 216 potong maka kerugian yang diterima perusahaan sebesar Rp4.968.000,- akibat produk cacat yang tidak dapat di jual saja. Hal tersebut tentu sangat merugikan perusahaan Gepuk Ny.Yong karena perusahaan ini bukan merupakan perusahaan besar. Tentu kenaikan tingkat kecacatan produk yang tidak dapat dijual ini jika tidak cepat diatasi akan menjadi masalah bagi perusahaan Gepuk Ny.Yong.

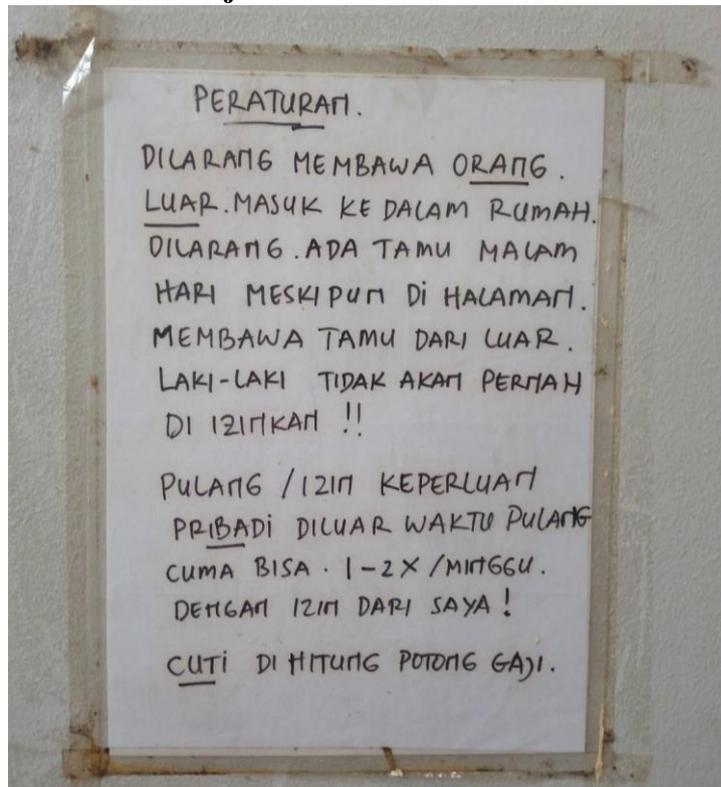
Gambar 1.3
Ukuran Gepuk Yang Berbeda-Beda



Sumber : Dokumentasi Penulis

Dengan melihat apa yang sudah dipaparkan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan Gepuk Ny. Yong memiliki disiplin kerja yang rendah, terutama ketika harus melakukan pekerjaan tambahan akibat kondisi yang disebabkan oleh masa pandemi ini. Oleh karena itu, penulis melakukan wawancara singkat juga dengan beberapa karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny. Yong guna memastikan sumber dari masalah-masalah yang terjadi selama proses produksi. Dari hasil wawancara tersebut, terdapat beberapa keluhan yang mengarah pada sistem kompensasi finansial langsung yang dimiliki perusahaan. Keluhan-keluhan tersebut antara lain adalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, selama masa pandemi para karyawan tidak menerima bonus atas pekerjaan tambahan (pesanan nasi dus dalam jumlah banyak), selama masa pandemi uang jajan malam minggu sudah tidak diterima oleh karyawan lagi, serta tidak adanya kenaikan gaji.

Gambar 1. 4
Kebijakan Pada Rumah Produksi



Sumber : Dokumentasi Penulis

Berikut di bawah ini merupakan beberapa besaran kompensasi yang tidak diterima karyawan selama masa pandemi dari hasil wawancara singkat yang sudah dilakukan :

- Bonus untuk setiap karyawan yang mengerjakan pesanan nasi dus di atas atau sama dengan 100 dus sebesar Rp 25.000,- /orang
- Bonus (uang jajan) malam minggu sebesar Rp 20.000,-/orang
- Kenaikan gaji sebesar Rp 50.000,-/6 bulan

Perusahaan Gepuk Ny.Yong setiap bulannya sudah dapat dipastikan menerima pesanan nasi dus sebanyak 125 dus dari relasi yang dimiliki pemilik perusahaan dua kali dalam sebulan, sehingga selama masa pandemi ini karyawan tidak menerima bonus sebesar Rp 50.000,- tiap bulannya. Karyawan tidak lagi menerima uang jajan

yang diberikan setiap malam minggu, sehingga selama masa pandemi ini karyawan tidak menerima bonus malam minggu sebesar Rp 80.000,- tiap bulannya. Selain itu juga, karyawan tidak mengalami kenaikan gaji sebesar Rp 50.000,- setiap 6 bulan. Jika ditotalkan, karyawan perusahaan Gepuk Ny.Yong bagian produksi berkurang pendapatannya selama masa pandemi sebesar Rp 180.000,-. Dengan melihat hal tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa keluhan yang disampaikan para karyawan merupakan penyebab dari menurunnya disiplin kerja mereka. Untuk kebaikan perusahaan dan karyawannya, perusahaan harus segera memperhatikan hal tersebut dengan memperbaiki sistem kompensasi dan pengawasan menjadi lebih baik, sehingga para karyawanpun akan lebih disiplin lagi dalam bekerja dan perusahaan dapat tetap bersaing dan bertahan selama masa pandemi ini.

Berangkat dari masalah di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik kesejahteraan karyawan dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN GEPUK NY. YONG**. Judul ini saya ajukan untuk menemukan jawab atas perbaikan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan sehingga disiplin kerja karyawan akan terjaga dan semangat serta produktivitas mereka pun dalam bekerja akan kembali. Dengan sistem kompensasi finansial langsung dan pengawasan yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sehingga perusahaan Gepuk Ny. Yong pun akan dapat bertahan dan bersaing selama masa pandemi ini.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mendapati permasalahan yang ada antara lain:

1. Bagaimana kompensasi finansial langsung yang ada pada bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong?
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pada bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong?
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong?

1.2. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Mengetahi kompensasi finansial langsung yang ada pada bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong.
2. Mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan pada bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong.
3. Mengetahui disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong.
4. Mengetahui apakah kompensasi finansial langsung dan pengawasan dapat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan perusahaan Gepuk Ny. Yong.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai penerapan teori yang sesuai untuk kondisi perusahaan yang diteliti.

2. Bagi perusahaan Gepuk Ny. Yong

Melalui penelitian ini, penulis mengharapkan perusahaan Gepuk Ny. Yong dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk menghadapi masalah yang sedang terjadi dan dapat memperbaiki kelemahan serta kekurangan yang ada.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak lain sebagai referensi mengenai pelaksanaan perjanjian kerja di dalam suatu perusahaan, khususnya pada masa pandemik ini berbagai macam kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mempengaruhi tingkat kesejahteraan para karyawannya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan untuk meneliti permasalahan yang serupa namun pada waktu dan tempat yang berbeda, serta menambah wawasan bagi mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan. Terutama pada bidang Manajemen Insani.

1.3. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting di dalam sebuah perusahaan. Sejak awal mula didirikannya sebuah perusahaan, sudah pasti setiap perusahaan memiliki bentuk, tujuan, serta alasan yang berbeda-beda dalam mendirikan perusahaannya. Akan tetapi sumber daya manusia tetap menjadi faktor terpenting di dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan melihat pentingnya peran yang dimiliki sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan timbal balik setimpal kepada para karyawannya agar mereka dapat disiplin dalam bekerja.

Dalam sebuah kehidupan, setiap manusia pasti selalu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan mereka pun pasti selalu mencari cara untuk selalu dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Keinginan mereka untuk selalu dapat memenuhi kebutuhannya dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih keras. Setiap manusia memiliki kebutuhan utama antara lain adalah makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Untuk dapat memenuhi kebutuhan utama, salah satu cara yang dapat mereka lakukan adalah dengan bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan timbal balik yang berupa gaji atau upah atas pekerjaan yang dilakukan, tenaga, serta waktu yang sudah mereka berikan.

Sebuah perusahaan dapat memberikan timbal balik untuk karyawannya yang sudah melakukan pekerjaannya dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan suatu biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diberikan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk memotivasi para karyawannya dalam bekerja. Sehingga dengan diberikannya kompensasi yang baik, perusahaan berharap agar para karyawannya dapat memberikan kinerja terbaiknya selama bekerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan tersebut.

Mondy (2008:242) menjelaskan bahwa kompensasi adalah total dari seluruh penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa, tenaga dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non-

finansial. Dengan melihat kutipan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memenuhi seluruh kebutuhan utama mereka, sehingga mereka akan disiplin dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang seharusnya atau diharapkan karyawan, maka akan mengakibatkan turunnya disiplin kerja karyawan tersebut. Dengan melihat pentingnya disiplin kerja karyawan bagi perusahaan, maka sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan haruslah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, serta disesuaikan juga dengan beban pekerjaan dan kontribusi karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Siagian (2008:112) pengawasan merupakan segenap kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin dan meyakinkan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan memiliki dua teknik, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung memiliki arti kegiatan mengawasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap kegiatan perusahaan yang sedang berjalan. Pengawasan langsung ini biasanya berbentuk inspeksi langsung, pemantauan di tempat, dan pelaporan di tempat. Sedangkan pengawasan tidak langsung memiliki arti kegiatan mengawasi yang dilakukan dari jarak jauh. Pengawasan tidak langsung ini dilakukan dengan cara membuat laporan oleh bawahan yang akan diserahkan kepada pimpinan. Laporan ini bisa disampaikan dengan cara tertulis atau lisan dengan melalui telepon. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, jika tidak ada sistem pengawasan yang baik dari perusahaan, tingkat disiplin kerja karyawan akan menurun, karena pengawasan merupakan salah satu penjamin karyawan untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan perusahaan (Siagian, 2008).

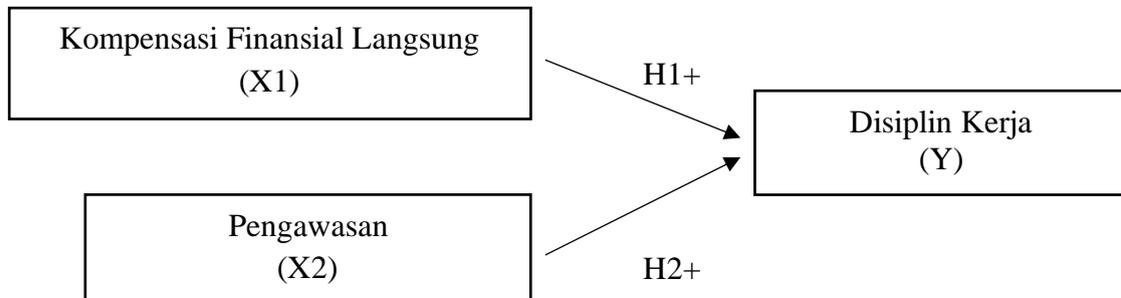
Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:193-194) merupakan bentuk kesediaan dan kesadaran seorang individu dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan. Salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya adalah kedisiplinan. Karena dengan semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut. Dengan tidak adanya disiplin kerja

pada individu karyawan, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya dengan hasil yang maksimal. Rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya akan mencerminkan tingkat disiplin dari karyawan tersebut. Disiplin memiliki beberapa indikator antara lain adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika tidak adanya sistem pengawasan yang baik, karyawan tidak akan memiliki rasa tanggung jawab yang cukup untuk dapat disiplin dalam bekerja, dan tentu hal tersebut dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan standar kehidupan yang dimiliki karyawan dan pengawasan yang dilakukan pun masih kurang selama proses produksi, tentu hal tersebut tentu akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya produktivitas perusahaan pun akan menurun. Disiplin kerja karyawan yang menurun terjadi karena tidak terpenuhinya harapan dan kebutuhan hidup mereka akibat kompensasi yang diterima tidak dapat memenuhi hal-hal tersebut serta kurangnya pengawasan yang dilakukan selama proses produksi berlangsung. Untuk menghindari hal tersebut terjadi, kompensasi yang diberikan perusahaan haruslah layak, guna memenuhi harapan dan kebutuhan karyawannya. Pengawasan oleh perusahaan juga harus dilakukan sebaik mungkin untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi. Karena dengan diberikannya kompensasi yang dapat memenuhi standar hidup karyawan dan diberikannya pengawasan yang baik selama bekerja, diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja setiap individu karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya agar produktivitas perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai serta perusahaan dapat bertahan selama masa pandemi ini.

Berdasarkan apa yang sudah dipaparkan pada bagian sebelumnya, di bawah ini merupakan gambaran dari kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. 5
Model Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Penulis

- H1** : Kompensasi finansial langsung dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong.
- H2** : Pengawasan dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian produksi perusahaan gepuk Ny.Yong.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan pada bagian di atas, penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian, yaitu kompensasi finansial langsung dan pengawasan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan Gepuk Ny.Yong.