

**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN PIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN ^{te}
DI KOZI COFFEE BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

**Oleh:
Anastasia Helena
2015120022**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN – PT No. 2011/SK/BAN – PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

**RELATIONSHIP BETWEEN LEADER'S SUPERVISION AND
WORK DISCIPLINE BASED ON EMPLOYEES' PERCEPTION
AT KOZI COFFEE BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of requirement
to get a Bachelor's Degree in Management

**By:
Anastasia Helena
2015120022**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT PROGRAM
Accredited based on the Degree of BAN – PT No. 2011/SK/BAN –
PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

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



TELAH DISIDANGKAN

**HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN PIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN
DI KOZI COFFEE BANDUNG**

Oleh:

Anastasia Helena
2015120022


Bandung, 9 Mei 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,



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

Pembimbing Skripsi,



Rizka Nugraha Pratikna S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Anastasia Helena
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 19 November 1996
NPM : 2015120022
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan di Kozi Coffee Bandung

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

Rizka Nugraha Pratikna S.E., M.M.

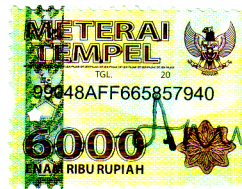
Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

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 selayaknya 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 mana pun.

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 mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 9 Mei 2019
Pembuat Pernyataan:



(Anastasia Helena)

ABSTRAK

Peningkatan jumlah *coffee shop* di Bandung sangat pesat, sehingga tidaklah sulit untuk menemukan *coffee shop* di berbagai daerah di kota Bandung. Salah satu *coffee shop* di Bandung adalah Kozi Coffee yang sudah berdiri sejak tahun 2016. *Coffee shop* merupakan salah satu perusahaan jasa dimana sumber daya manusianya berinteraksi langsung dengan konsumen. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan yang menyediakan jasa karena menjadi ujung tombak perusahaan. Kedisiplinan dari sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang harus dimiliki setiap individunya, agar kegiatan operasional terlaksana dengan baik. Disiplin kerja yang baik tidak lepas dari adanya pengawasan dari pimpinan yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan Kozi Coffee Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan dengan jumlah populasi karyawan sejumlah 24 orang. Data yang diperoleh bersumber dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan di Kozi Coffee Bandung.

Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis uji korelasi *Pearson* dengan hasil 0,562 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja karyawan. Kozi Coffee Bandung memiliki pengawasan pimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Saran yang penulis berikan adalah memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkinerja baik dan teguran atau sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, serta melibatkan seluruh karyawan untuk saling mengingatkan jika rekannya tidak disiplin.

Kata kunci: Pengawasan pimpinan, Disiplin kerja, *Coffee shop*

ABSTRACT

The increasing number of coffee shops in Bandung is very rapid so, it is not difficult to find a coffee shop in various areas in the city of Bandung. Kozi Coffee is one of coffee shop in Bandung, which established since 2016. Coffee shop is a service company that has the direct interaction between its human resource and consumers. Human resources are an important factor for companies that provide services because they are the company's mainstay. The discipline attitude of human resources is one of the main factors that must be owned by each employee, so that operational activities are carried out properly. Besides, high work discipline can not be separated from the good supervision from their leaders.

This research was conducted to determine the relationship between leader supervision and employee work discipline based on the perceptions of Kozi Coffee Bandung employees. The research method used is descriptive method with total population of 24 employees. Data obtained from interviews and questionnaires that have been distributed to all employees at Kozi Coffee Bandung.

The results of this study were obtained from the result of Pearson correlation test analysis: 0.562. It showed that there was a positive relationship between leader's supervision and employees' work discipline. Kozi Coffee Bandung has good leader's supervision and high work discipline. The advice that the author gives is to appreciate employees who perform well and give warning or punishment to employees who violate the rules. Furthermore, all employees can be involved to remind each other when their colleagues are not discipline.

Keyword: Leader's supervision, Work discipline, Coffee shop

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan, atas segala berkat, kasih, penyertaan, dan kesempatan yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan di Kozi Coffee Bandung”. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, baik bersifat moral maupun materil. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Papa, mama, dan adik yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini berlangsung baik secara moral dan materil.
2. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan dan motivasi yang selalu diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung
4. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membagikan ilmu kepada penulis.
5. Teman-teman terdekat penulis yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini, serta bantuan selama perkuliahan.
6. Teman-teman seperjuangan manajemen insani yang telah berbagi ilmu dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teman-teman Manajemen 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, dan kebersamaan selama ini.
8. Pemilik dan seluruh karyawan Kozi Coffee Bandung, terima kasih atas kerja samanya dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan inspirasi bagi berbagai pihak terutama pihak yang melakukan penelitian serupa.

Bandung, 2019

Anastasia Helena

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.4 Kerangka Penelitian.....	4
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Manajemen.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	7
2.2 Pengawasan.....	8
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	8
2.2.2 Jenis-jenis Pengawasan.....	8
2.2.3 Pentingnya Pengawasan.....	9
2.2.4 Dimensi Pengawasan.....	10
2.2.5 Pengawasan Efektif.....	10
2.3 Disiplin kerja.....	11
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.3.2 Pendekatan Disiplin Kerja.....	12
2.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	12
2.3.4 Dimensi Disiplin Kerja.....	13
2.3.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	14
2.3.6 Disiplin Kerja yang Efektif.....	15
2.4 Hubungan antara Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja.....	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	17
3.1 Metode Penelitian.....	17
3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....	17
3.1.2 Populasi.....	17

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data	18
3.1.4 Operasionalisasi Variabel	18
3.1.5 Uji Validitas	21
3.1.6 Uji Reliabilitas	22
3.1.7 Teknik Pengolahan Data.....	23
3.2 Objek Penelitian.....	23
3.2.1 Sejarah Perusahaan	24
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	24
3.2.3 Struktur Organisasi	24
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Profil Responden	29
4.2 Analisis Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Pimpinan	33
4.3 Analisis Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	41
4.4 Analisis Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin Kerja Karyawan.....	48
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	54
RIWAYAT HIDUP PENULIS	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Pengawasan Pimpinan.....	19
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	20
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Pimpinan	21
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	22
Tabel 3.5	Tabel Interpretasi Pengukuran	23
Tabel 4.1	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Penetapan Standar	33
Tabel 4.2	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Penentuan Pengukuran	34
Tabel 4.3	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Pelaksanaan Kerja	36
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar.....	37
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Perbaikan Atas Penyimpangan	39
Tabel 4.6	Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Pimpinan.....	40
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu	41
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	43
Tabel 4.9	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	44
Tabel 4.10	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Dimensi Taat Terhadap Peraturan Lainnya.....	46
Tabel 4.11	Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	47
Tabel 4.12	Korelasi <i>Peason</i>	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Konsumsi Kopi Nasional	1
Gambar 1.2	Model Penelitian.....	6
Gambar 3.1	Bagan Organisasi Kozi Coffee	25
Gambar 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	29
Gambar 4.2	Usia Responden.....	30
Gambar 4.3	Masa Kerja Responden.....	31
Gambar 4.4	Jabatan Pekerjaan Responden	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	55
Lampiran 2	Verbatim Hasil Wawancara Pimpinan.....	59
Lampiran 3	Verbatim Hasil Wawancara Responden	61
Lampiran 4	Profil Responden.....	63
Lampiran 5	Hasil Jawaban Kuesioner Pengawasan Pimpinan.....	64
Lampiran 6	Hasil Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja	65
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan Pimpinan	66
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja	67

BAB 1

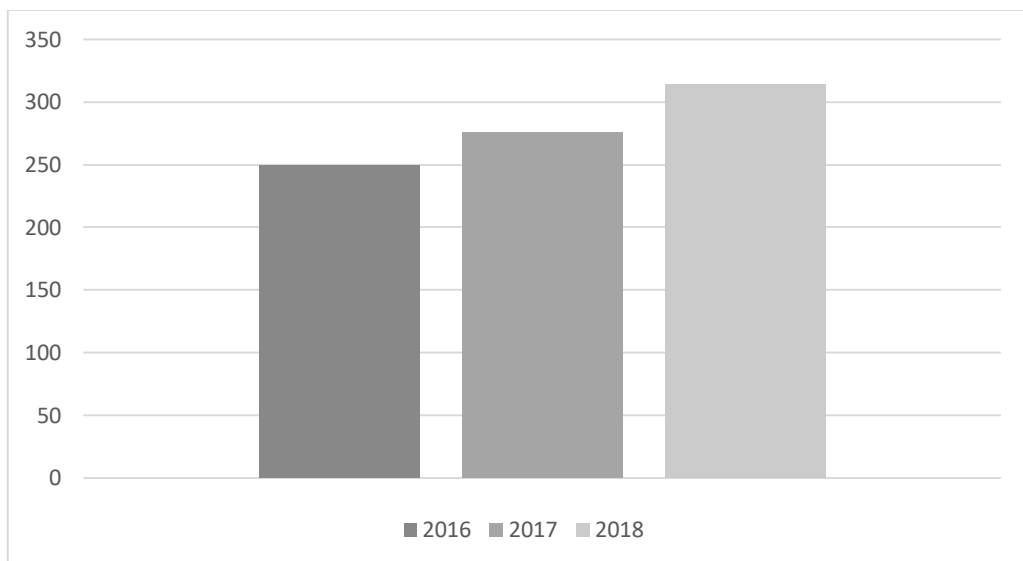
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu produsen kopi terbesar di dunia, didukung dengan jenis tanah dan iklim yang cocok untuk menanam biji kopi. Perkebunan kopi di Indonesia tersebar di seluruh pulau di Indonesia, seperti Sumatera, Sulawesi, Jawa, Bali, dan beberapa pulau lainnya. Kopi menjadi salah satu komoditas andalan Indonesia yang sebagian besarnya diekspor ke negara lain. Di sisi lain, industri kopi di Indonesia sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini ditandai dengan meningkatnya produksi kopi, jumlah kedai kopi, dan konsumsi kopi di Indonesia dari tahun ke tahun (Fauziah, 2018).

Gambar 1.1

**Konsumsi Kopi Nasional
(dalam satuan ribuan ton)**



Sumber: databoks.co.id

Gaya hidup jaman modern sekarang ini, mendorong seluruh kalangan mulai dari remaja sampai orang dewasa untuk menikmati *coffee shop*, seperti *hangout* dan memesan menu yang tersedia. Selain itu juga untuk bersosialisasi, mengerjakan tugas, rapat, hingga untuk berfoto-foto. Di sisi lain kopi tidak lagi hanya sebagai penghilang kantuk tetapi kopi sudah menjadi gaya hidup sebagian masyarakat Indonesia khususnya kaum muda. Hal ini membuat sebagian besar *coffee shop* lebih mengutamakan pelayanan yang ramah dan

tempat yang nyaman serta bagus untuk difoto (Kumparan, 2018). *Coffee shop* semakin banyak didirikan di kota-kota besar termasuk di kota Bandung, sehingga sangatlah mudah untuk menjumpai *coffee shop* di seluruh daerah di Bandung. Hal ini berdampak pada peningkatan persaingan bisnis dalam industri ini. Perusahaan *coffee shop* pun memandangnya sebagai tantangan untuk bisa bersaing dan bertahan.

Dalam perusahaan yang menyediakan jasa seperti *coffee shop*, sumber daya manusia menjadi ujung tombak perusahaan, karena sumber daya manusia berinteraksi langsung dengan konsumen, selain itu juga sangat dibutuhkan untuk menjalankan proses bisnis dan kegiatan operasional dari perusahaan. Manusia menjadi faktor utama dari keberhasilan perusahaan itu sendiri, selain peralatan yang canggih, dan sarana yang lengkap. Kinerja sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan membantu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Di dalam persaingan bisnis masa kini yang sangat kompetitif, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab agar bisnis tersebut dapat berkembang dan dapat bersaing dengan kompetitor sejenis.

Salah satu *coffee shop* yang mendirikan usahanya di Bandung adalah Kozi Coffee. Kozi Coffee berdiri sejak tahun 2016 dan hingga saat ini sudah mendirikan 5 *outlet* yang tersebar di beberapa daerah di Bandung yaitu Jl. Gudang Selatan, Jl. Bukit Dago Utara, Jl. Banda, Jl. Merak, dan Malaka Hotel. Kozi Coffee merupakan salah satu *coffee shop* yang mengutamakan penggunaan biji kopi yang berasal dari Indonesia. Karyawan di Kozi Coffee berjumlah 24 orang yang terdiri dari *store manager*, *head bar*, *barista full time* dan *barista part time*.

Tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan didukung oleh kegiatan operasional yang baik. Salah satu faktor penting yang harus dimiliki seorang individu untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja tinggi dapat menciptakan ketertiban dan kelancaran kegiatan operasional sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini menjadi salah satu manfaat yang didapat, baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan. Disiplin kerja yang baik sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang ditopang dengan dipatuhinya peraturan-peraturan perusahaan (Hasibuan, 2018). Salah satu aspek dari disiplin kerja adalah ketepatan waktu datang dan pulang kerja, berdasarkan informasi yang didapatkan penulis melalui wawancara awal dengan pimpinan maupun *barista*,

yang pernah terjadi pada Kozi Coffee adalah jika karyawan pada *shift* berikutnya datang terlambat maka karyawan pada *shift* sebelumnya harus menunggu terlebih dahulu yang mengakibatkan jam kerjanya menjadi bertambah.

Di sisi lain, pengawasan oleh pimpinan dibutuhkan untuk menunjang kedisiplinan karyawan. Pengawasan merupakan kegiatan mengamati, membandingkan, dan mengoreksi kinerja karyawan. Pimpinan harus melakukan pengawasan untuk mengevaluasi kegiatan apa saja yang sudah dilakukan dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan (Plunkett, Attner, & Allen, 2008). Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan juga bertujuan untuk memberikan teguran dan tindakan korektif ketika terjadi kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan. Dengan pengawasan yang baik, maka dapat mendorong karyawan untuk menciptakan kegiatan operasional yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pimpinan dan beberapa *barista* di beberapa *outlet*, pimpinan maupun *barista* mengakui bahwa beberapa karyawan masih terlambat hadir. Beberapa karyawan pernah tidak hadir di tempat kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya, sehingga pimpinan harus segera mencari pengganti untuk mempertahankan kegiatan operasional harian. Hal lain yang disampaikan terkait dengan sistem absensi yang masih konvensional, yaitu dengan menandatangani sendiri kertas absensi, sehingga sangat mudah bagi karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan. Pimpinan pada level manajerial pun tidak dapat mengawasi langsung satu *outlet* selama jam operasionalnya, karena harus berkeliling ke *outlet-outlet* lainnya. Terkadang penyimpangan yang dilakukan karyawan tidak diketahui oleh pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan tidak melakukan pengawasan dengan baik.

Beberapa penelitian tentang pengawasan pimpinan dan disiplin kerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, salah satunya adalah penelitian Hazairin Habe (2012) dengan judul Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja pada CV. Kencana Baru Bandar Lampung. Beliau menyampaikan bahwa terdapat hubungan erat antara pengawasan dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan informasi yang disampaikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja berdasarkan Persepsi Karyawan di Kozi Coffee Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengawasan pimpinan di Kozi Coffee?
2. Bagaimana disiplin kerja di Kozi Coffee?
3. Bagaimana hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kozi Coffee?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui bagaimana pengawasan pimpinan di Kozi Coffee.
2. Mengetahui bagaimana disiplin kerja di Kozi Coffee.
3. Mengetahui bagaimana hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kozi Coffee.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Membantu memberikan informasi terkait hubungan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dan menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi Pihak Lain
Memberikan informasi dan memperluas pengetahuan, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan variabel pengawasan dan disiplin kerja dalam *coffee shop*.

1.4 Kerangka Penelitian

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. T. Hani Handoko mengemukakan bahwa pengawasan adalah menemukan dan menerapkan alat dan cara untuk menjamin bahwa aktivitas yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan terutama pada kegiatan operasional perlu dilakukan, sehingga kegiatan tersebut dapat sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Terdapat beberapa dimensi pengawasan (Handoko, 2003), yaitu:

1. Penetapan standar

Standar dapat diartikan sebagai suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil.

2. Penentuan pengukuran
Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat, sebaiknya mudah dilaksanakan.
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
Pengukuran pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar
Penyimpangan yang terjadi harus dianalisis untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.
5. Perbaikan atas penyimpangan
Bila hasil analisis menunjukkan perlunya tindakan koreksi, maka tindakan ini harus diambil.

Singodimedjo mengungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja diharapkan ada di setiap individu, disiplin kerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut: beliau terdapat empat dimensi disiplin kerja (Singodimedjo dalam Edy, 2016), yaitu:

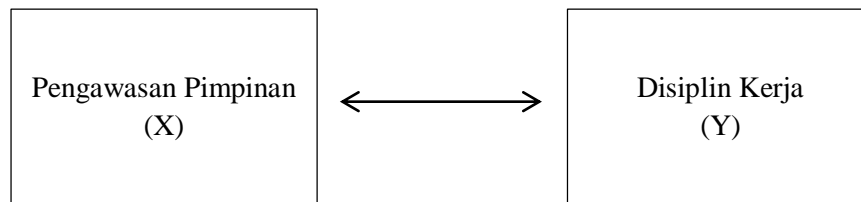
1. Taat terhadap aturan waktu
Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja yang sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan seperti cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Dapat dilihat dari kesesuaian melakukan pekerjaan dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab karyawan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan mengenai apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan

Penelitian terkait pengawasan pimpinan dan disiplin kerja telah dilakukan oleh Haizirin Habe. Penelitian tersebut dilakukan di perusahaan jasa CV.

Kencana Baru. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja karyawan (Habe, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.2
Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dan disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kozi Coffee Bandung.