

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Gangsar Tulungagung. Kemudian peneliti mengolah data hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Dalam pengolahan data hasil jawaban kuesioner tersebut peneliti menggunakan SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung

A. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian variabel pengawasan sebesar 4,778 dengan tingkat signifikan 0,000. Artinya apabila pengawasan ditingkatkan dengan baik akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

CV Gangsar sangat memperhatikan pengawasan dalam kegiatan yang ada dalam perusahaan. Pengawasan diterapkan pada karyawan tenaga kerja langsung maupun tenaga kerja tidak langsung. Dengan adanya pengawasan, diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga produktivitas dapat berjalan dengan baik. CV Gangsar melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung dengan adanya bantuan dari alat sebagai contoh seperti pemasangan CCTV yang dipasangkan pada beberapa titik.

Selain dengan bantuan alat, pengawasan juga dilakukann secara langsung dengan adanya mandor sebagai pengawas pada setiap devisi produksi.

Apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan berjalan secara efisien dan efektif maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Karena pengawasan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sehingga mereka lebih produktif.

Menurut Handoko⁶³, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Pengawasan dapat ditingkatkan dengan melakukan pengawasan secara langsung terhadap setiap pekerjaan karyawan melalui inspeksi langsung, observasi ditempat dan laporan ditempat serta pemberian keputusan secara langsung ditempat tersebut jika diperlukan. Selain pengawasan secara langsung, pengawasan juga dapat dilakukan secara tidak langsung melalui permintaan laporan tertulis maupun tidak tertulis atau lesan secara rutin. Dengan pemberian pengawasan secara langsung dan tidak langsung ini

⁶³ Retina Sri Sedjati, Manajemen Strategis, (Yogyakarta Depublish, 2015), Hllm. 164

diharapkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV Gangsar Tulungagung dapat meningkat.

Hasil dari penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ani Fauziyah⁶⁴ bahwasannya Variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada uji signifikan.

B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 4,439 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan tersebut.

Seluruh karyawannya dituntut untuk disiplin agar mampu bekerja dengan baik. Karyawan harus disiplin dan mematuhi peraturan sesuai dengan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Adapun tata tertib yang diberikan oleh CV Gangsar Tulungagung diantaranya yaitu 1) ketepatan waktu karyawan, 2) harus menjaga kerahasiaan perusahaan, 3) absensi dan kehadiran karyawan, 4) bekerja dan mengikatkan diri pada pihak ketiga yang jenis usahanya sama dengan jenis perusahaan sekarang, 5) penipuan dan pencurian barang milik

⁶⁴ Ani Fauziyah, *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelintingan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartonu Kudus*, (Skripsi: Universitas Negeri Semarang, 2005)

perusahaan, 6) merokok di area produksi, dan lain-lain. Dengan adanya peraturan tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Rivai⁶⁵, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggota agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja dalam hal ini dapat dilakukan pendisiplinan. Pendisiplinan harus bersifat membangun yaitu selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa binggung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan, pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera yaitu dengan melakukan tindakan setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan.

⁶⁵ Elvi Lastriani, Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, September 2014, ISSN: 1829 – 9822, hlm. 356.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariatin Nafi'ah⁶⁶ dan Ismail Usman⁶⁷ yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan CV Gangsar Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi diperoleh sebesar 6,296 dengan nilai signifikan 0,000. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Dari tahun ketahun CV Gangsar tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi perusahaan. Selain upah dan gaji, kompensasi yang diberikan pada karyawan berupa tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan hari raya. Tunjangan ini diberikan berupa uang tunai ataupun sembako yang diberikan langsung kepada karyawan. Selain itu, jaminan yang diberikan berupa JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) apabila terjadi kecelakaan kerja selama bekerja diperusahaan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga diberikan langsung kepada

⁶⁶ Mariatin Nafi'ah, *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen*, (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

⁶⁷ Ismail Usman, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Allo Jaya Di Bontang*, *Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 3, 2016, hlm. 10.

karyawan dalam bentuk uang tunai serta penggantian biaya pengobatan sebesar 100%. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir CV Gangsar meningkatkan sumber daya manusianya seperti memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi berupa bonus umroh. Kompensasi ini ditujukan kepada seluruh karyawan yang berhak dan tidak pandang bulu, dengan syarat memaksimalkan kinerjanya dan meminimalisir pelanggaran.

Menurut Gary Dessler⁶⁸, kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan

⁶⁸ Saldili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005) Hlm, 18

makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Fitriani, Amin Pujiati dan Wijang Sakitri⁶⁹ bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT Wasabhi Inti Sukses

D. Pengaruh secara simultan antara Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di CV Gangsar Tulungagung

⁶⁹ Ika Fitriani, Amin Pujiati dan Wijang Sakitri, Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja, *Education Analysis Journal*, Vol. 8, No. 2, 2019, hlm. 668.

Setelah dilakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan kuesioner pernyataan kepada karyawan CV Gangsar Tulungagung diperoleh data yang kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan Software Pengolahan Data SPSS.

Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama seluruh variabel independen (pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (167,356) > F_{tabel} (2,87)$ maka H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada $\alpha 5\%$ terhadap produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung.

Hasil yang menunjukkan paling dominan terhadap variabel dependen adalah kompensasi, jika dibandingkan dengan pengawasan dan disiplin kerja. Artinya produktivitas kinerja karyawan di CV Gangsar Tulungagung lebih dipengaruhi oleh kesesuaian gaji dan upah yang diterima oleh karyawan, kesesuaian bonus dengan pekerjaan karyawan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan fasilitas perusahaan yang memadai. Sedangkan, hasil uji koefisien determinasi menyatakan sebesar 92,8 % produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada pada penelitian ini, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruri Anjayani⁷⁰ bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan antara variabel pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi saling bersangkutan, berhubungan, dan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sehingga harus ada kesinambungan antara pengawasan yang efektif dan efisien, disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

⁷⁰ Ruri Anjayani, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Purworejo, 2017)