
Pengaruh Pengawasan dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kreasi Aroma

Supriyatno^{1*}, Maskur Mu'in²

^{1,2} Universitas Mercu Buana, Indonesia

supriyatno@mercubuana.ac.id^{1*}, maskurmuin39@gmail.com²

Alamat: Jl. Meruya Selatan No.1, RT.4/RW.1, Joglo, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11650

Korespondensi email: supriyatno@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This study aims to analyze the influence of monitoring and punishment on work discipline. The population in this study were employees of PT Bintang Kreasi Aroma. The sample in this study amounted to 73 employees. The sampling technique used was non probability sampling with saturated sampling technique. The Methods of data collection using survey method, with the research instrument is a questionnaire and unstructured interview. The data analysis method uses SPSS 25. This study proves that monitoring has a positive effect on work discipline. Punishment has a positive effect on work discipline. Monitoring and punishment together affect work discipline.*

Keywords: *Monitoring, Punishment, Work Discipline.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Kreasi Aroma. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *non probability sampling* jenis sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner dan wawancara tidak terstruktur. Metode analisis data menggunakan SPSS 25. Penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sanksi hukum berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pengawasan dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

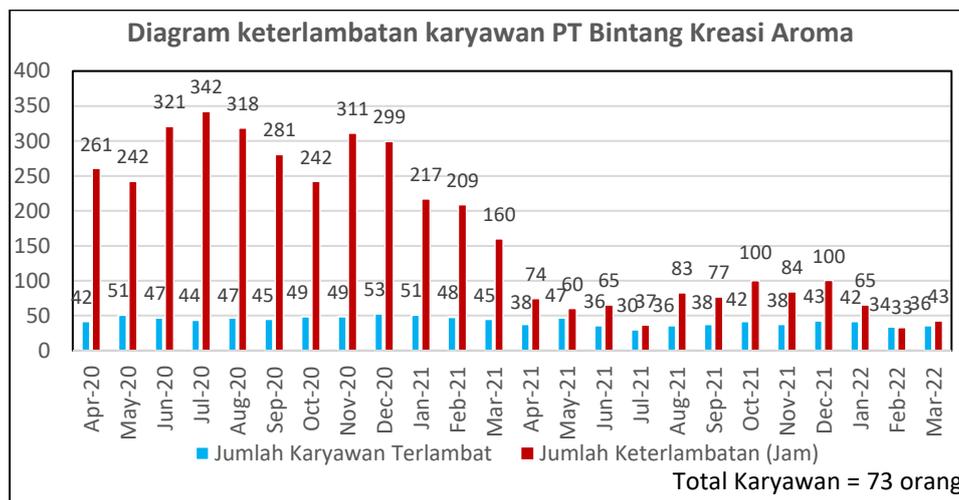
Kata kunci: Pengawasan, Sanksi Hukum, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dewasa ini seakan tidak ada habisnya, bahkan semakin lama semakin pesat. Perusahaan yang ingin berkembang untuk mencapai tujuan pasti selalu berusaha untuk melakukan inovasi-inovasi baik produk yang akan mereka hasilkan ataupun jasa yang mereka tawarkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu.

PT Bintang Kreasi Aroma adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan dan sudah memiliki sertifikat Sistem Manajemen Keamanan Pangan berstandar internasional. PT Bintang Kreasi Aroma tidak hanya berkomitmen pada kualitas produk yang dihasilkannya saja, akan tetapi juga kualitas sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu mendisiplinkan karyawannya.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat disiplin kerja di PT Bintang Kreasi Aroma. Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang sering digunakan para pihak manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.



Gambar 1. Data Absensi Pegawai
Sumber: Dokumen PT Bintang Kreasi Aroma

Dari data absensi yang ada pada Gambar 1. di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Bintang Kreasi Aroma sering mengalami keterlambatan dengan jumlah waktu yang banyak. Peneliti melakukan wawancara langsung secara tidak terstruktur dengan pihak HRD untuk mengetahui batasan keterlambatan yang dapat ditoleransi dan didapatkan informasi bahwa keterlambatan seharusnya tidak boleh dilakukan oleh karyawan dan setiap karyawan diharapkan untuk patuh dan taat pada peraturan perusahaan.

Peneliti melakukan survei awal untuk menentukan faktor apa saja yang memengaruhi disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada delapan yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, pengawasan, keadilan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dari survey awal tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja. Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang sering digunakan para pihak manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

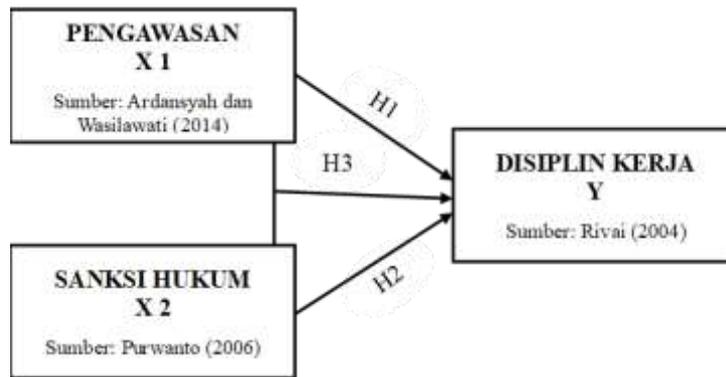
meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Menurut Rivai (2004), dimensi untuk mengukur disiplin kerja dibagi menjadi 4, yaitu: (1) Kehadiran. Indikatornya meliputi ketepatan waktu hadir dalam bekerja. (2) Ketaatan. Indikatornya meliputi ketaatan terhadap standar kerja dan kepatuhan terhadap peraturan. (3) Kewaspadaan. Indikatornya meliputi tingkat kewaspadaan yang tinggi. (4) Bekerja etis. Indikatornya meliputi bekerja sesuai etika.

Pengawasan. Robbins & Coulter (2009) menyatakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Sedangkan Ardansyah dan Wasilawati (2014) berpendapat bahwa terdapat 2 dimensi dalam pengawasan kerja, diantaranya: (1) Pengawasan langsung. Pengawasan langsung terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut: (a) Pimpinan telah melakukan pengawasan secara langsung. (b) Pimpinan telah melakukan pengawasan dengan membimbing. (c) Pengawasan pimpinan secara rutin dan teratur. (d) Pimpinan telah memberikan contoh teladan kepada pegawai. (e) Wewenang dan tanggung jawab dalam tugas sudah jelas sehingga tidak menimbulkan keraguan. (2) Pengawasan tidak langsung. Pengawasan tidak langsung terdiri dari beberapa indikator, yaitu: (a) Penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan mudah dipahami. (b) Prosedur kerja yang ada telah mampu memudahkan pegawai memperkecil kesalahan. (c) Penetapan anggaran tugas untuk pegawai telah jelas dan transparan. (d) Tindakan atas pelanggaran disiplin dalam tugas dilakukan objektif. (e) Karyawan yang melanggar diberikan tindakan tegas oleh pimpinan.

Sanksi Hukum. Menurut Ngalim Purwanto (2006) hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (dalam konteks ini pihak manajemen dan atasan) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Punishment dapat diuraikan menjadi dua macam dimensi, yaitu: (1) *Punishment Preventif* bermaksud untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukan sebelum terjadi pelanggaran. Indikatornya meliputi usaha karyawan untuk meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dan hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. (2) *Punishment Represif* dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Indikatornya meliputi hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman akan segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Rerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Dari model tersebut, didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H2: Sanksi hukum berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H3: Pengawasan dan sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT Bintang Kreasi Aroma PT Bintang Kreasi Aroma yang beralamatkan: Zona Industri, Ds. Gintung Kolot, Gintung Kerta, Klari, Karawang Timur 41371, Jawa Barat. Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT Bintang Kreasi Aroma yang berjumlah 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* jenis sampling jenuh sehingga sampel yang didapat berjumlah 73 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuesioner (angket) dan wawancara langsung secara tidak terstruktur. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 25, dengan menguji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis koefisien determinasi, uji ketepatan model (uji f), dan uji signifikansi parsial (uji t).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden. Dari 73 responden dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki sebanyak 50 responden (68.5%) dengan rentang usia di dominasi antara 21-25 tahun sebanyak 16 responden (21.9%), selanjutnya untuk tingkat pendidikan di dominasi oleh responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 48 responden (65.8%).

Tabel 2. Deskripsi Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase	
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	68.5%	
	Perempuan	23	31.5%	
	Total	73	100%	
Usia (tahun)	21 - 25	16	21.9%	
	26 - 30	15	20.5%	
	31 - 35	5	6.8%	
	36 - 40	11	15.1%	
	40 - 45	15	20.5%	
	46 - 50	6	8.2%	
	>50	5	6.8%	
	Total	73	100%	
	Pendidikan	SMA/SMK	48	65.8%
		S1	22	30.1%
S2		3	4.1%	
Total		73	100%	

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Keterangan
X1.1	0,661	0,2303	VALID
X1.2	0,618		VALID
X1.3	0,516		VALID
X1.4	0,571		VALID
X1.5	0,669		VALID
X1.6	0,591		VALID
X1.7	0,593		VALID
X1.8	0,582		VALID
X1.9	0,554		VALID
X1.10	0,325		VALID
X2.1	0,559		VALID
X2.2	0,641		VALID
X2.3	0,730		VALID
X2.4	0,698		VALID
Y.1	0,612		VALID

Y.2	0,770		VALID
Y.3	0,699		VALID
Y.4	0,369		VALID
Y.5	0,652		VALID

Tabel diatas menunjukkan uji validitas terhadap variabel Pengawasan (X1), Sanksi Hukum (X2) dan Disiplin Kerja (Y). Terlihat bahwa seluruh butir pernyataan indikator mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0,2303 hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas. Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha(α) $>$ 0,60 (Ghozali, 2013)..

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,765	10	Reliabel
Sanksi Hukum (X2)	0,638	3	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,649	4	Reliabel

Berdasarkan tabel 4. diatas terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 yang artinya semua variabel yang diteliti adalah reliabel.

Uji Normalitas. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $>$ 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Keputusannya yaitu : Jika signifikan *Kolmogrov-Smirnov* $>$ 0,05 maka, H_0 diterima data terdistribusi secara normal. Jika signifikan *Kolmogrov Smirnov* $<$ 0,05 maka, H_0 ditolak data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		73
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,75987711
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,100
	<i>Positive</i>	0,062
	<i>Negative</i>	-0,100
<i>Test Statistic</i>		0,100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai 0,066 yang mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2013) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari Tolerance Value atau Variance Inflation Factor (VIF). Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

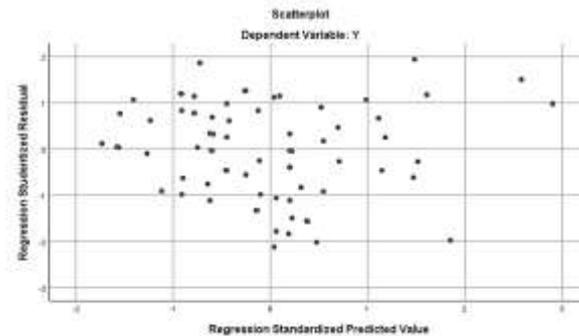
<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardize d Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			<i>Toleranc e</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	2.308	1.399		1.649	.106		
	X1	.208	.044	.536	4.699	.000	.969	1.031
	X2	.305	.131	.266	2.337	.024	.969	1.031

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa kedua variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel pengawasan (X1) sebesar 0,969; variabel sanksi hukum (X2) sebesar 0,969 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk variabel pengawasan (X1) sebesar

1,031; variabel sanksi hukum (X2) sebesar 1,031 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	2.308	1.399		1.649	.106
	Pengawasan	.208	.044	.536	4.699	.000
	Sanksi Hukum	.305	.131	.266	2.337	.024

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (pengawasan dan sanksi hukum) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) sebagai berikut : $Y = 2,308 + 0,208 X1 + 0,305 X2 + e$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan: (1) Konstanta 2,308 menyatakan bahwa jika pengawasan dan sanksi hukum nilainya tetap (konstan) maka disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma nilainya sebesar 2,308 satuan. (2) Koefisien regresi X1 sebesar 0,208 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengawasan, akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma sebesar 0,208 satuan. Dan sebaliknya, jika setiap penurunan satu satuan pengawasan, maka akan menurunkan disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma sebesar 0,208 satuan dengan anggapan X2 tetap. (3) Koefisien regresi X2 sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan sanksi hukum, akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma sebesar 0,305 satuan. Dan sebaliknya, jika setiap penurunan satu satuan pengawasan, maka akan menurunkan disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma sebesar 0,305 satuan dengan anggapan X1 tetap.

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisiensi determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisiens determinasi digunakan *adjusted R square*.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.383	1.775

a. Predictors: (Constant), Sanksi Hukum, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel diatas diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,383 yang artinya 38.3% disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan sanksi hukum. Sedangkan 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Ketepatan Model (Uji F). Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dari signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai sig >0,05 maka model ditolak, jika nilai sig < 0,05 maka model diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	101.914	2	50.957	16.182	.000 ^b
	<i>Residual</i>	148.006	47	3.149		
	<i>Total</i>	249.920	49			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Sanksi Hukum, Pengawasan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa pengawasan dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t). Pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya, yaitu: (1) Jika probabilitas < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. (2) Jika probabilitas > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	2.308	1.399		1.649	.106
	Pengawasan	.208	.044	.536	4.699	.000
	Sanksi Hukum	.305	.131	.266	2.337	.024

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Tingkat probabilitas sig. Pengawasan (X1) sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung 4,699 > t tabel 1,994 sehingga data mendukung hipotesis, maka dapat dinyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (2) Tingkat probabilitas sig. Sanksi Hukum (X2) sebesar 0,024 < 0,05 dan t hitung 2,337 > t tabel 1,994 sehingga data mendukung hipotesis, maka dapat dinyatakan Sanksi Hukum berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Nilai sig. pada variabel pengawasan (X1) adalah 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 dan t hitung 4,699 > t tabel 1,994. Dengan demikian, Hipotesis pertama (H1) diterima yaitu pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma. Jadi apabila pengawasan ditingkatkan, baik itu pengawasan secara langsung dan tidak langsung maka disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma akan semakin meningkat.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Subarkah dan Rinawati Zailani (2022) dengan judul Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Karyawan Manajemen Angkasa Rumah Makan Rata-Rata yang menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Nilai sig. pada variabel sanksi hukum (X2) adalah 0,024. Yang artinya kurang dari 0,05 dan t hitung 2,337 > t tabel 1,994. Dengan demikian, Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu sanksi hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma. Jadi apabila sanksi hukum/punishment preventif dan represif diterapkan dengan benar oleh perusahaan maka disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma akan semakin meningkat.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Eni Rahmawati (2017) dengan judul Dampak Pemberian Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara punishment terhadap kedisiplinan.

Pengaruh Pengawasan dan Sanksi Hukum terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai sig. adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu pengawasan dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila pengawasan dan sanksi hukum diterapkan dan ditingkatkan secara bersama-sama/simultan maka disiplin kerja karyawan PT Bintang Kreasi Aroma akan meningkat.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Darmawan (2019) dengan judul Pengaruh pengawasan dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan: Studi pada karyawan shift pagi PT Famatex Cipadung Bandung yang

menyatakan bahwa secara simultan pengawasan dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan: (1) Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Bintang Kreasi Aroma. (2) Secara parsial variabel sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Bintang Kreasi Aroma. (3) Secara simultan pengawasan dan sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Bintang Kreasi Aroma.

Saran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan kepada karyawan sehingga tingkat disiplin kerja meningkat (2) Perusahaan diharapkan dapat memberikan sanksi hukum yang sesuai kepada karyawan yang melanggar peraturan. (3) Diharapkan perusahaan untuk memberikan SOP yang lebih jelas kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih terfokus dan disiplin.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardansyah & Wasilawati. (2014). Pengawasan, disiplin kerja dan kinerja SDM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Darmawan, Adi. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Punishment (Sanksi) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Shift Pagi pada PT. Famatex Cipadung-Bandung*. Skripsi Program Sarjana Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati , Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, Eni. (2017). *Dampak Pemberian Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhid Palembang*. Tugas Akhir Ahli Madya Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis, UIN Raden Fatah, Palembang.

Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, S.P. & Coulter. (2009). *Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV