

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima”, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persepsi karyawan, kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan divisi operasional bagian weaving di PT. Bina Nusantara Prima, sudah cukup. Dari 4 sub-variabel pada kompensasi finansial langsung, sub-variabel upah dan sub-variabel THR diinterpretasikan tinggi, sub-variabel gaji dikategorikan cukup Namun, masih ada sub-variabel pada kompensasi finansial langsung yang dikategorikan rendah yaitu :
  - a. Bonus  
Bonus memiliki nilai yang paling kecil dan diinterpretasikan rendah. Hal tersebut dianggap bahwa bonus yang diterima oleh karyawan sangat kurang. Karyawan merasa belum mendapatkan bonus di luar gaji yang diterima dari pekerjaan yang karyawan lakukan.
2. Berdasarkan persepsi karyawan, pengawasan yang diterapkan kepada karyawan divisi operasional bagian weaving di PT. Bina Nusantara Prima, sudah cukup., Dengan begitu dapat dikatakan bahwa pengawasan yang diterapkan pada divisi operasional bagian weaving PT. Bina Nusantara Prima tidak bisa dikatakan baik dan juga tidak bisa dikatakan buruk. Dari 2 sub-variabel, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, Sub-variabel yang memiliki nilai terendah dan dikategorikan buruk adalah pengawasan tidak langsung, sedangkan sub-variabel pengawasan langsung sudah dikategorikan cukup. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan kurangnya penilaian/ evaluasi terhadap karyawan secara berkala berakibat pada sikap karyawan yang merasa memiliki peluang untuk tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Pengawas dianggap belum melakukan pengawasan

yang efektif yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan karyawan dan mendukung kedisiplinan karyawan.

3. Berdasarkan persepsi karyawan, disiplin kerja karyawan divisi operasional bagian weaving di PT. Bina Nusantara Prima secara keseluruhan, berada pada tingkat sedang. Dari 9 indikator disiplin kerja yang ada, terdapat 3 sub-varibel yang memiliki nilai yang tinggi, dan sisanya berada pada tingkat sedang dan rendah. Sub-varibel yang dikategorikan tinggi adalah sub-varibel sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, sub-varibel yang dikategorikan sedang adalah sub-varibel tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, dan tepat waktu. Namun, masih ada sub-varibel yang penerapannya masih perlu ditingkatkan yaitu balas jasa, dan waskat yang berada pada kategori rendah.
4. Pada penelitian ini, kompensasi finansial langsung dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional bagian weaving PT. Bina Nusantara Prima, baik secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari uji regresi linear berganda adalah sebesar 0,676 yang dapat diartikan bahwa Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan secara bersama-sama mampu menjelaskan Disiplin Kerja karyawan sebesar 67,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan seluruh penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Dari data yang diperoleh, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan terutama gaji dan bonus karena hal tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan di tempat kerja. Menurut karyawan divisi operasional bagian weaving PT. Bina Nusantara Prima salah satu yang menyebabkan karyawan menjadi sering melakukan tindakan kurang disiplin adalah kurang puasnya karyawan terhadap gaji yang ia terima dan juga karena tidak adanya pemberian bonus

yang mengakibatkan karyawan merasa hasil kerjanya tidak dihargai. Perhatian terhadap gaji dan bonus itu dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan dan kesesuaiannya dengan upah minimum kota (UMK) Cimahi, dan juga memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, misalnya memberikan bonus bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan atau pemberian bonus bagi divisi yang hasil kerja selama jangka waktu tertentu secara terus menerus berada di atas rata-rata target yang sudah ditetapkan. Pemberian juga dapat dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan memperhatikan kesesuaian gaji dan bonus karyawan maka diharapkan kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga tingkat disiplin karyawan pun akan semakin meningkat juga yang berakibat kinerja karyawan dan produktivitas meningkat juga.

2. Pengawasan pada divisi PT. Bina Nusantara Prima perlu diperhatikan, melihat data yang diperoleh sub-variabel dari pengawasan yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung memiliki nilai rata-rata yang diinterpretasikan cukup, terlebih sub-variabel pengawasan tidak langsung yang memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan pengawasan langsung. Pengawasan tidak langsung dapat berupa penilaian kerja terhadap karyawan secara berkala, agar seluruh karyawan merasa diawasi oleh perusahaan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala, dimana di dalam evaluasi tersebut dilakukan penilaian kepada sesama rekan kerja, penilaian kepada bawahan dan atasan, penilaian terhadap hasil kerja selama jangka waktu tertentu (harian/mingguan/bulanan), laporan permasalahan selama proses produksi / keluhan selama bekerja dan juga feedback atas kemajuan si karyawan. Perusahaan diharapkan tidak hanya fokus pada pengawasan langsung, tapi juga pada pengawasan tidak langsung, hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan agar secara tidak langsung karyawan merasa diperhatikan dan diawasi selama bekerja sehingga memaksa karyawan untuk bekerja dengan baik dan juga mengatasi / mengantisipasi kebiasaan karyawan yang berlaku tidak disiplin.

3. Ketepatan waktu juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dari hasil observasi selama ini diketahui banyak sekali karyawan yang sering datang terlambat, baik pada saat jam masuk kerja atau pada saat selesai istirahat. Dalam meningkatkan ketepatan waktu dan disiplin kerja karyawan dalam kehadiran, PT. Bina Nusantara Prima dapat menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan, jangan hanya berfokus pada sanksi dan hukuman saja. Selain itu perusahaan juga dapat menggunakan teknologi sistem absensi menggunakan sidik jari atau mesin absensi *ID Card*. Mesin ini juga dapat membantu perusahaan untuk menentukan bonus, penggajian, dan juga sanksi/hukuman berdasarkan data kehadiran karyawan. Hal ini bertujuan membuat karyawan lebih menghargai waktu dan juga menjadi lebih disiplin karena jika mereka terlambat maka mereka akan menerima konsekuensi berupa teguran lisan, surat peringatan hingga PHK dan juga ketika mereka selalu datang tepat waktu, maka mereka akan mendapatkan bonus.
4. Saran untuk akademik atau pihak lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh pada disiplin kerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga peneliti lain dapat mencari topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan topik penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Dessler, G. (2009). *A Framework for Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Prenada Media Jakarta.
- Handoko, T Hani, (2015). *Manajemen Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnaini, Usman, (2001). *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2008). *Dasar- Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Mondy, R Wayne. (2008). 10<sup>th</sup> edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sekaran, U., dan Roger Bougie. (2013). Edisi 6. *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley dan Sons Ltd.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: YKPN .

Sondang, P Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Widiyanto, Joko. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS

**Jurnal :**

Asmawar, Mukhlis Yunus, dan Amri. (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya”. *Jurnal Manajemen*, 2(1):10-16.

Citra, Z., dan Larrysia Wijarnako. (2016). “Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(2).

Masyhura, F. (2013). “Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (PERSERO) Cabang Sumatera Utara”. *Jurnal Manajemen*.

Sasangka, I., Asep Suwarna, dan Rana Juliansyah. (2017). “Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Putera Papan Utama”. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi )*, 1(1):30-41

Siahaan, R. (2013). “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutun”. *Jurnal Ilmiah Bisnis Progres*, 1(1):17-26

**Skripsi :**

Ashifa. Y. (2017). *Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, Bandung .

Maisaroh, F. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank JATIM Cabang Kediri*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

Setiawadi. M. D. (2017). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan CV.X Lembang*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Wardhana, Y. K. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Bekerja di Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

**Internet :**

Rini, A. S. (2017, September 26). *Kemenperin: Industri Tumbuh Baik*. Dipetik Agustus 22, 2018 dari industri.bisnis.com: <http://industri.bisnis.com/read/20170926/257/693248/kemenperin-industri-tekstil-tumbuh-baik>

Denny, S. (2017, November 24). *Ini Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Jawa Barat*. Dipetik September 19, 2018, dari liputan6.com: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3174536/ini-daftar-upah-minimum-kabupatenkota-se-jawa-barat>.