

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN
PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DIVISI OPERASIONAL BAGIAN WEAVING PT. BINA
NUSANTARA PRIMA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Regina Ririhastuti Sabarina
2013120191**

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

**THE INFLUENCE OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION
AND SUPERVISION TOWARD EMPLOYEE WORK
DISCIPLINE OF OPERATIONAL DIVISION DEPARTMENT
WEAVING IN PT. BINA NUSANTARA PRIMA**



UNDERGRADUATE THESIS

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

**By
Regina Ririhastuti Sabarina
2013120191**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

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

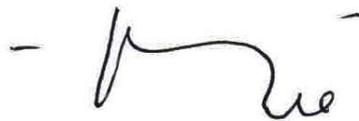


PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN
PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DIVISI
OPERASIONAL BAGIAN WEAVING PT. BINA NUSANTARA PRIMA**

**Oleh:
Regina Ririhastuti Sabarina
2013120191**

**Bandung, Desember 2018
Ketua Program Sarjana Manajemen,**



Triyana Iskandarsyah, Dra., Msi.

Pembimbing Skripsi,



A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Regina Ririhastuti Sabarina
Tempat, tanggal lahir : Bandung 16 Maret 1994
NPM : 2013120191
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL BAGIAN WEAVING PT. BINA NUSANTARA PRIMA

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs, 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 :
Pembuat Pernyataan :



(Regina Ririhastuti Sabarina)

ABSTRAK

Setiap organisasi tentu ingin menciptakan suasana yang kondusif di dalam melaksanakan aktivitasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini tentunya harus didukung oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja. Untuk itu dalam rangka meningkatkan disiplin kerja yang baik, SDM yang dimiliki perusahaan perlu berkontribusi secara maksimal dan sebaliknya perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia tersebut, diantaranya dengan pemberian kompensasi dan pengawasan yang baik.

PT. Bina Nusantara Prima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan *garment* di kota Bandung. PT. Bina Nusantara Prima merupakan perusahaan tekstil yang cukup besar yang mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, terutama dalam hal memenuhi selera konsumen lokal dan ekspor. Sepanjang tahun 2018 dimulai dari bulan Januari hingga awal September, PT. Bina Nusantara Prima sudah beberapa kali mendapat keluhan baik dari pelanggan maupun dari bagian produksi lainnya (bagian inspeksi), Masalah yang sering dikeluhkan adalah cacat kain, penurunan kualitas kain, kesalahan ukuran kain, dan benang pakan putus.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode eksplanatif atau verifikasi dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan 1 shift populasi pada divisi operasional bagian weaving PT. Bina Nusantara Prima yang berjumlah 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi finansial langsung dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional bagian weaving di PT. Bina Nusantara Prima.

Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional bagian weaving di PT. Bina Nusantara Prima baik secara simultan maupun secara parsial. Kompensasi finansial langsung dan pengawasan memberikan pengaruh sebesar 67,6% terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional bagian weaving di PT. Bina Nusantara Prima. Variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai sebesar 1,135. Variabel pengawasan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai sebesar 1,200. Adapun saran yang akan diberikan kepada perusahaan, yaitu pemberian gaji dan bonus perlu disesuaikan, perlunya pengadaan evaluasi kerja secara berkala untuk meningkatkan pengawasan tidak langsung, pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik, dan peningkatan sistem absensi dengan menggunakan teknologi sistem absensi seperti mesin absensi sidik jari atau *ID Card*.

Kata kunci: kompensasi finansial langsung, pengawasan, disiplin kerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang sebesar-besarnya penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menyertai penulis dengan berkat-Nya, kasih-Nya, dan bimbingan-Nya yang tidak habis-habisnya kepada penulis. Terimakasih Tuhan atas segala pertolongan dan pendampingan- Mu, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan divisi operasional bagian weaving PT. Bina Nusantara Prima”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Katolik Parahyangan. Tentu dalam proses penyusunan skripsi ini pun tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan dan juga doa dari banyak pihak, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu dengan senang hati penulis ingin sampaikan terimakasih penulis yang sebesar-besarnya, antara lain kepada yang terhormat :

1. Ibu Laurensia Sri Sulasmi selaku ibu kandung penulis yang tidak pernah berhenti memberi kasih sayang, dukungan, perhatian, nasihat dan juga ajaran-ajarannya. Terima kasih sudah selalu ada di setiap waktu ketika penulis sedang *down* dan juga atas segala nasihatnya agar penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih juga untuk setiap doa yang tidak pernah putus yang selalu diberikan kepada penulis. Dan terima kasih banyak sekali lagi karena telah berjuang bersama dan tidak pernah berhenti percaya kepada penulis sampai akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Timotius To-Sa Surbakti selaku ayah kandung penulis yang senantiasa memberikan kasih sayangnya, nasihatnya, doanya, dukungannya dan juga memberikan segala bantuan yang dibutuhkan oleh penulis. Terima kasih juga sudah berlaku seperti ‘asisten dosen pembimbing’ dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini sampai akhir.

3. Vincentius Prasetyo selaku adik kandung penulis yang selalu memberikan penghamburan dikala penulis mulai jenuh dan suntuk. Terima kasih atas suntikan semangat yang diberikan kepada penulis.
4. Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., M.M., selaku dosen pembimbing penulis yang selalu perhatian dan sabar dalam membimbing penulis. Terima kasih atas segala motivasi, ilmu dan masukan yang diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini hingga akhirnya skripsi ini selesai.
7. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si., selaku dosen wali penulis yang selalu sabar menghadapi penulis ketika FRS/PRS.
8. Seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, serta seluruh pekaya yang ada di dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Terima kasih atas ilmu dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
9. Aloysius Noviard di selaku partner spesial penulis, yang selalu setia mendengarkan segala keluh kesah penulis, menemani penulis mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas segala semangat dan dukungannya yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis dan juga atas kesetiaan serta kesabarannya menghadapi penulis ketika penulis mulai *bad-mood*.
10. Yuliyana, Larasati Ayuningtyas, Astrid Aprilia Nataniel, dan Wiwied Danastri, selaku teman penulis sejak semester 1. Terima kasih sudah membantu segala proses skripsi ini dari awal hingga akhir, dan juga terima kasih sudah mau mendengar segala keluh- kesah penulis selama ini, atas segala masukan dan nasihat kepada penulis, atas segala semangat dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih atas liburannya, atas canda-tawanya atas kesetiaanya. Terimakasih banyak penulis ucapkan kepada kalian semua atas pertemanannya selama ini dan juga terimakasih sudah selalu ada untuk penulis, walaupun penulis terkadang menutup diri.

11. Levi Jeremy, Jeremia William Ivan, Muhammad Hafiz Rulih, dan Reyhan Savero selaku teman ‘Jalan-Jalan Mens’ yang selalu menghibur dengan segala humor dan cerita lucunya. Terimakasih sudah menjadi bagian dari kehidupan perkuliahan penulis selama ini. Terutama untuk Reyhan Savero yang selama ini berjuang bersama penulis selama masa perkuliahan hingga skripsi, semangat untuk kita !
12. Adri Kharismanto dan Kamal S. Subagja selaku teman seperjuangan skripsi penulis, terima kasih atas candaanya selama ini. Semangat !
13. Decky Bagja selaku teman seperjuangan skripsi dan juga teman yang selama ini selalu bersama ketika bimbingan. Terimakasih untuk segala semangat dan bantuan yang diberikan kepada penulis. Semangat terus Dek, kita pasti bisa !
14. Kak Yanuaris Sedu, Laurensius Tomiko, Daniel Xaverius, Nofryadi Eka Putra, Ignasius Ivansetia Pasaribu, Agustinus Willie, Christianson Pasaribu, dan seluruh keluarga besar Orang Muda Katolik (OMK) Buah Batu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang sejak awal menjadi teman dekat penulis selama ini, terima kasih sudah mau menjadi pendengar yang baik atas segala keluh kesah penulis. Terima kasih atas segala bantuan, perhatian, motivasi dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih sudah mau menemani kemanapun penulis ingin pergi ketika penulis sedang merasa *down*. Terakhir, terima kasih banyak atas segala masukan, cerita dan semua malam panjang yang pernah dilewati bersama.
15. Seluruh keluarga besar Manajemen Unpar 2013, selaku teman satu angkatan penulis. Terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.
16. Seluruh karyawan PT. Bina Nusantara Prima yang membantu dan memberikan penulis banyak informasi dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Alm. Jonghyun Shinee, selaku musisi favorit penulis. Terima kasih atas lagu *End Of a Day* yang menjadi semangat dan inspirasi penulis setiap kali penulis merasa putus asa.
18. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, waktu dan juga tenaga. Untuk itu penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi perbaikan di waktu mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk siapa saja yang membacanya. Tuhan berkatilah semua pihak yang terlibat di dalam pengerjaan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Bandung, November 2018

Regina Riri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya.....	12
2.2 Kompensasi	15
2.2.1 Tujuan Kompensasi	15
2.2.2 Bentuk- Bentuk Kompensasi	17
2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial Langsung	20
2.3 Pengawasan	27
2.3.1 Karakteristik Pengawasan Efektif.....	28
2.3.2 Tujuan Pengawasan	29
2.3.3 Tipe – Tipe Pengawasan	30
2.3.4 Teknik – Teknik Pengawasan	31

2.3.5	Sifat dan Waktu Pengawasan	32
2.4	Disiplin Kerja	33
2.4.1	Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	34
2.4.2	Indikator Disiplin Kerja	35
2.4.3	Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	38
2.5	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	39
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		42
3.1	Metode Penelitian.....	42
3.1.1	Populasi Penelitian.....	42
3.1.2	Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel.....	43
3.1.3	Teknik Pengolahan Data	48
3.1.4	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.1.5	Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.6	Teknik Analisa Data	54
3.2	Objek Penelitian	57
3.2.1	Struktur Organisasi Perusahaan	60
3.2.2	Tugas dan Tanggung Jawab setiap Jabatan	62
3.3	Profil Responden.....	65
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		69
4.1	Analisis Kompensasi Finansial Langsung.....	70
4.1.1	Hasil Analisis Sub-Variabel Gaji.....	70
4.1.2	Hasil Analisis Sub-Variabel Upah	72
4.1.3	Hasil Analisis Sub-variabel Bonus	73
4.1.4	Hasil Analisis Sub-Variabel Tunjangan Hari Raya (THR).....	73
4.1.5	Hasil Analisis Kompensasi Finansial Langsung.....	74

4.2	Analisis Pengawasan	75
4.2.1	Hasil Analisis Pengawasan Langsung	75
4.2.2	Hasil Analisis Pengawasan Tidak Langsung	76
4.2.3	Hasil Analisis Pengawasan	77
4.3	Analisis Displin Kerja	78
4.3.1	Hasil Analisis Sub-Variabel Tujuan dan Kemampuan	78
4.3.2	Hasil Analisis Sub-Variabel Teladan Pimpinan	79
4.3.3	Hasil Analisis Sub-Variabel Balas Jasa	80
4.3.4	Hasil Analisis Sub-Variabel Keadilan	81
4.3.5	Hasil Analisis Sub-Variabel Waskat (Pengawasan Melekat)	82
4.3.6	Hasil Analisis Sub-Variabel Sanksi dan Hukuman	83
4.3.7	Hasil Analisis Sub-Variabel Ketegasan	84
4.3.8	Hasil Analisis Sub-Variabel Hubungan Kemanusiaan	85
4.3.9	Hasil Analisis Sub-Variabel Tepat Waktu	86
4.3.10	Hasil Analisis Disiplin kerja	87
4.4	Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda.....	88
4.4.1	Uji Normalitas.....	88
4.4.2	Uji Multikolinearitas	89
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	90
4.5.1	Uji F	92
4.5.2	Uji T	93
4.5.3	Uji Koefisien Determinasi	94
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		95
5.1	Kesimpulan.....	95
5.2	Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	102
RIWAYAT PENULIS	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Keluhan Pelanggan	3
Tabel 1.2 Laporan Daftar Hadir Karyawan	5
Tabel 1.3 Laporan Persentase Absensi Karyawan	6
Tabel 2. 1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	40
Tabel 2. 1 Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Lanjutan).....	41
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 3. 2 Bobot Pengukuran Skala Likert	49
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 3. 5 Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 3. 6 Usia Responden	66
Tabel 3. 7 Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Tabel 3. 8 Status Perkawinan Responden	67
Tabel 3. 9 Lama Bekerja Responden	67
Tabel 4. 1 Interpretasi Rata – Rata Hitung.....	70
Tabel 4. 2 Rata – rata Sub-Variabel Gaji.....	70
Tabel 4. 3 Rata – rata Sub-Variabel Gaji (Lanjutan)	71
Tabel 4. 4 Rata-rata Sub-Variabel Upah.....	72
Tabel 4. 5 Rata-rata Sub-Variabel Bonus	73
Tabel 4. 6 Rata-rata Sub-Variabel THR	74
Tabel 4. 7 Rata-rata Kompensasi Finansial Langsung.....	74
Tabel 4. 8 Rata-rata Sub-Variabel Pengawasan Langsung.....	75
Tabel 4. 9 Rata-rata Sub-Variabel Pengawasan Langsung (Lanjutan)	76
Tabel 4. 10 Rata-rata Sub-Variabel Pengawasan Tidak langsung.....	77
Tabel 4. 11 Rata-rata Pengawasan	78
Tabel 4. 12 Rata-rata Sub-Variabel Tujuan dan Kemampuan	79
Tabel 4. 13 Rata-rata Sub-Variabel Teladan Pimpinan	80

Tabel 4. 14 Rata-rata Sub-Variabel Balas Jasa	81
Tabel 4. 15 Rata-rata Sub-Variabel Keadilan	82
Tabel 4. 16 Rata-rata Sub-Variabel Waskat	83
Tabel 4. 17 Rata-rata Sub-Variabel Sanksi dan Hukuman	83
Tabel 4. 18 Rata-rata Sub-Variabel Ketegasan	84
Tabel 4. 19 Rata-rata Sub-Variabel Hubungan Kemanusiaan	85
Tabel 4. 20 Rata-rata Sub-Variabel Tepat Waktu	86
Tabel 4. 21 Rata-Rata Disiplin Kerja	87
Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman Rho)	90
Tabel 4. 24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4. 25 Tabel Anova Uji F dan Tabel Koefisien Regresi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian.....	10
Gambar 2. 1 Components of a Total Compensation Program	17
Gambar 2. 2 Primary Determinants of Direct Financial Compensation	21
Gambar 4. 1 P-Plot Uji Normalitas	88
Gambar 4. 2 Pola Penyebaran data Pada Uji Heteroskedastisitas.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara dengan staff bagian Personalia dan Manajer Operasional
- Lampiran 2 Daftar Pertanyaan dan Jawaban Wawancara dengan Karyawan
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Dokumentasi Foto PT. Bina Nusantara Prima

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kementerian Perindustrian menyatakan industri tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional menunjukkan kinerja yang positif, baik di pasar domestik maupun ekspor. Pada semester I/2017, laju pertumbuhan dari sektor padat karya berorientasi ekspor ini mengalami peningkatan sebesar 1,92% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya yang turun sebesar 0,13%.

Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto, hingga Juli 2017, ekspor TPT juga mengalami kenaikan 2,71% menjadi US\$7,12 miliar. Kementerian Perindustrian memproyeksikan sampai akhir tahun ini ekspor TPT mencapai US\$12,09 miliar dan pada 2019 naik menjadi US\$15 miliar. Airlangga menuturkan peningkatan ekspor dan pasar domestik yang mulai menggeliat ini, ditandai dengan naiknya utilisasi produksi dari industri dalam negeri. Airlangga juga menilai industri TPT memiliki potensi yang besar untuk tumbuh dan berkembang pada masa depan. Oleh karena itu, berdasarkan Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) pada 2015-2035, sektor ini diprioritaskan dalam pengembangannya agar mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Saat ini, industri TPT yang beroperasi di Indonesia telah terintegrasi dengan klasifikasi dalam tiga area, yaitu sektor hulu yang menghasilkan produk fiber, sektor antara yang melibatkan proses produksi *spinning, knitting, weaving, dyeing, printing* dan *finishing*, serta sektor hilir yang berupa pabrik garmen dan produk tekstil lainnya. Berdasarkan data United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), saat ini Indonesia menduduki peringkat kesembilan di dunia untuk *manufacturing value added*.

Posisi ini sejajar dengan Brasil dan Inggris, bahkan lebih tinggi dari Rusia, Australia, dan negara Asean lainnya. Oleh karena itu, Kemenperin terus memacu hilirisasi industri guna meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.

(<http://industri.bisnis.com/read/20170926/257/693248/kemenperin-industri-tekstil-tumbuh-baik>)

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, Jabar merupakan provinsi dengan jumlah industri terbanyak. Dari 74 kawasan industri yang tersebar di Indonesia, 40 di antaranya berlokasi di Jabar. Dari sisi luasan wilayah, dari 31.000 ha luas industri di Tanah Air, 23.000 ha di antaranya berada di Jabar. (<http://www.kemenperin.go.id/artikel/9664/Jabar-Jantung-Industri-Nasional>)

PT. Bina Nusantara Prima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan garment di kota Bandung yang bergerak dalam bidang tenun, yaitu mengolah bahan baku benang menjadi kain. Produksi dilakukan sesuai permintaan pelanggan dengan sistem *pre-order*. PT. Bina Nusantara Prima merupakan perusahaan tekstil yang cukup besar yang mampu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, terutama dalam hal memenuhi selera konsumen lokal dan ekspor. Adapun negara-negara yang menerima ekspor dari perusahaan ini adalah, Hongkong, Taiwan, Malaysia, Korea, Jepang, Los Angeles, Jerman, Italia, Turki, Belgia. Namun pada saat ini perusahaan yang menerima ekspor dari PT. Bina Nusantara Prima adalah Jepang. Oleh sebab itu, agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak di dalam industri yang sama, PT. Bina Nusantara Prima perlu untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif lewat disiplin kerja setiap individunya yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Hal itu dikarenakan untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya sangat bergantung pada disiplin karyawannya dan juga baik buruknya kinerja karyawan.

Disiplin karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, termasuk PT. Bina Nusantara Prima. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. PT. Bina Nusantara Prima menuntut karyawannya

untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bagian Personalia dan manajer divisi Operasional dan juga melalui penelitian pendahuluan sepanjang tahun 2018 dimulai dari bulan Januari hingga awal September, PT. Bina Nusantara Prima sudah beberapa kali mendapat keluhan baik dari pelanggan maupun dari bagian produksi lainnya (bagian inspeksi), namun pada periode bulan Mei hingga awal bulan Agustus keluhan yang diterima oleh PT. Bina Nusantara Prima menjadi semakin sering. Berikut data keluhan pelanggan yang diterima oleh perusahaan sepanjang tahun 2017:

Tabel 1.1
Laporan Keluhan Pelanggan

.Sumber Keluhan	Tanggal Keluhan Diterima	Keluhan yang Terjadi
Bagian Inspeksi	18 Januari 2018	Cacat Kain
Bagian Weaving	5 Februari 2018	Benang Pakan putus
Bagian Inspeksi	9 April 2018	Cacat Kain
Bagian Inspeksi	2 Mei 2018	Cacat Kain
	15 Mei 2018	
Bagian Inspeksi	28 Mei 2018	Penurunan Kualitas Kain
PT. Nishinbo Indonesia		
PT. Garuda Mas	6 Juni 2018	Keterlambatan Pengiriman
Bagian Inspeksi	14 Juni 2018	Cacat Kain
	22 Juni 2018	
	30 Juni 2018	
PT.Sansan Saudaratex Bandung	16 Juli 2018	Kesalahan Ukuran Kain
PT. CGM	29 Juli 2018	Kesalahan ukuran kain (Diambil harga sama)
PT. ITOCHU Jepang	20 Agustus 2018	Menerima Kualitas kain yang sudah turun

Sumber : Data Milik Perusahaan

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa masalah yang dikeluhkan pelanggan dan divisi produksi bagian inspeksi, yaitu cacat kain, benang pakan putus, penurunan kualitas kain dari *grade A* ke *grade B*, kesalahan ukuran kain dan keterlambatan pengiriman. Keluhan yang terjadi terus menerus

pastinya menimbulkan kerugian bagi perusahaan, khususnya secara finansial. Apabila terjadi penurunan kualitas kain, terkadang perusahaan pemesan kain mau menerima kain yang *gradenya* sudah jatuh atau salah ukuran dengan harga yang jauh di bawah perjanjian awal, dan apabila perusahaan pemesan kain tidak mau menerima kain yang *gradenya* sudah jatuh, maka kain itu disimpan digudang dan menjadi barang sisa (BS) yang akan di jual ke pengusaha lokal dengan harga yang tidak tinggi. Begitupun dengan kain yang cacat. Contohnya adalah kain yang dipesan oleh perusahaan pemesan adalah kain kualitas *Grade A* dengan perjanjian harga 100% ketika kain tersebut kualitasnya jatuh dan perusahaan pemesan masih mau menerima, biasanya perusahaan pemesan hanya mau membayar 60% dari harga awal. Begitupun dengan kain cacat dan kain yang disimpan di gudang/ barang sisa (BS) bila dijual lagi ke pengusaha lokal atau penadah kain, harga yang ditawarkan oleh PT. Bina Nusantara Prima adalah 40% dari harga awal.

Menurut bagian Personalia dan Manajer divisi Operasional, hal tersebut terjadi karena produktivitas karyawannya menurun yang diakibatkan ketidakdisiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seringnya karyawan divisi operasional yang terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan,seringnya izin bekerja, menyia-nyiakan waktu kerja dengan cara bermain handphone saat bekerja dan juga sering tidak fokus saat bekerja. Hal itu diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan divisi operasional PT. Bina Nusantara Prima, menurut mereka disiplin kerja yang kurang baik ini disebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh staff pengawas bagian weaving.

Pada PT. Bina Nusantara Prima, karyawan yang bekerja di bagian weaving dibagi menjadi 3 bagian, staff pengawasan, kepala regu operator dan operator. Staff pengawas inilah yang nantinya harus mengawasi dan melaporkan pelanggaran yang terjadi dan juga hasil kerja kepada kepala divisi weaving secara langsung. Namun staff pengawas bagian weaving yang seharusnya ada di lapangan untuk mengawasi karyawan kadang tidak ada di tempat staff pengawas tersebut seharusnya melakukan kontrol lapangan setiap hari, tetapi dalam 1 minggu terkadang ada staff pengawas yang terlambat, izin atau mangkir. Dan yang sering terjadi adalah staff pengawas tersebut izin dari pabrik. Terdapat 3 orang pengawas di dalam staff pengawasan bagian weaving ini dan kadang 2 di

antaranya tidak hadir atau izin, sehingga pengawasan hanya dilakukan oleh 1 orang. 1 orang pengawas tersebut tidak mampu untuk mengawasi kondisi tempat produksi yang luas dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga pengawasan dilakukan seadanya dan karyawan tidak merasa diawasi. Oleh karena itu karyawan merasa memiliki peluang untuk tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, serta memiliki peluang untuk datang terlambat atau menyia-nyiakan waktu kerja dengan bermain handphone. Staff pengawas tersebut dianggap belum cukup tegas dalam mengawasi dan mengontrol hasil kerja anggotanya. Karyawan divisi operasional juga mengatakan karena ketidakhadiran pengawas tersebut karyawan merasa kesulitan untuk melaporkan hasil kerjanya pada hari itu secara langsung

Berdasarkan data milik perusahaan, berikut laporan mengenai kehadiran karyawan divisi operasional bagian weaving sepanjang tahun 2018 dimulai dari bulan Januari hingga akhir Agustus:

Tabel 1.2
Laporan Daftar Hadir Karyawan

Bulan	Terlambat	Tidak Terlambat	Izin (Dengan Keterangan)	Mangkir	Total
Januari	8	26	4	2	40
Februari	3	33	4	1	40
Maret	5	33	2	-	40
April	6	29	2	3	40
Mei	13	18	7	2	40
Juni	11	5	13	11	40
Juli	14	22	-	4	40
Agustus	4	30	3	3	40

Sumber : Data Milik Perusahaan

Tabel 1.3
Laporan Persentase Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan (Orang)			Total Absensi	Persentase Absensi (%)
	Terlambat	Izin	Mangkir		
Januari	8	4	2	14	1,34%
Februari	3	4	1	8	0.87%
Maret	5	2	-	7	0.7%
April	6	2	3	11	1.14%
Mei	13	7	2	22	2.3%
Juni	11	13	11	35	5.46%
Juli	14	-	4	18	1.8%
Agustus	4	3	3	10	1%

Sumber : Data Milik Perusahaan

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih terbilang rendah. Jumlah total karyawan yang terlambat hadir di tempat kerja, izin dari pekerjaan, dan mangkir dari pekerjaan masih lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah total karyawan yang hadir tepat waktu. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat persentasi absensi karyawan mulai meningkat sejak bulan Mei sampai bulan Juni 2018. Angka tersebut didapatkan dari total absensi dibagi dengan jumlah hari kerja tiap bulan dikali dengan jumlah total karyawan dikalikan 100%, dan tingkat absensi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni 2018, dengan persentase 5.46%. Tingkat absensi ini termasuk hampir tinggi karena standar absensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 5% dan juga terlihat pada bulan-bulan lainnya tidak ada yang melebihi 2%. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan masih terbilang rendah. Dan juga peran pengawasan yang dilakukan atasan menjadi sangat penting dalam PT. Bina Nusantara Prima karena dengan adanya pengawasan maka karyawan akan lebih fokus bekerja dan akan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Selain kurangnya pengawasan, karyawan merasa kurang diperhatikannya imbalan yang diberikan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin. Imbalan merupakan salah satu alat penting yang

dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut karyawan PT. Bina Nusantara Prima, imbalan yang diberikan secara finansial dirasa belum cukup untuk karyawan itu sendiri, imbalan secara finansial tersebut dirasa belum sesuai dengan beban kerja yang karyawan lakukan. UMK di Kota Cimahi sebesar Rp. 2.678.028 (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3174536/ini-daftar-upah-minimum-kabupatenkota-se-jawa-barat>) dan gaji yang didapatkan karyawan divisi operasional bagian weaving PT. Bina Nusantara Prima berada sekitar 20% di bawah UMK Kota Cimahi atau sekitar Rp 2.100.000. Selain itu juga karyawan tidak mendapatkan bonus diluar pekerjaan yang ia lakukan sehingga karyawan merasa hasil kerjanya tidak dihargai. Oleh karena itu beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang ia terima. Karyawan yang kurang puas ini menjadi sering melakukan tindakan kurang disiplin seperti terlambat datang, tidak fokus bekerja dengan cara bermain *handphone* atau mengobrol. Hal ini menjadi salah satu penyebab menurunnya disiplin kerja karyawan divisi operasional secara individual pada PT. Bina Nusantara Prima.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas dan mengingat pentingnya masalah imbalan dan pengawasan bagi perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial langsung yang ada di Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima ?
2. Bagaimana pengawasan di Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima ?
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima ?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung dan pengawasan baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui bagaimana kompensasi finansial langsung yang ada di Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima.
2. Mengetahui bagaimana pengawasan di Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima.
3. Mengetahui bagaimana Disiplin Kerja karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan pengawasan baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan, untuk menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan melalui kompensasi finansial langsung dan pengawasan.
2. Peneliti, untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan ilmu baik dalam teori maupun praktek penulis terutama mengenai pengaruh kompensasi finansial langsung dan pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Akademisi, untuk bahan referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sejenis.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setelah dilakukan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada bagian Personalia, Manajer Operasi dan karyawan divisi operasional di PT. Bina

Nusantara Prima, diketahui keluhan-keluhan yang sering diterima oleh PT. Bina Nusantara Prima disebabkan oleh kurangnya sikap disiplin karyawan saat bekerja. Dugaan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan karyawan secara individual. Berdasarkan hasil wawancara karyawan, karyawan menyatakan hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang ada dan kompensasi finansial langsung kepada karyawan. Meskipun sebagian besar karyawan dan manajer sudah menyadari bahwa disiplin kerja secara individual belum cukup baik, mereka belum berusaha secara maksimal untuk memperbaikinya

Pada penelitian ini, penulis hanya berfokus pada kompensasi finansial langsung. Menurut Mondy (2008:242) “*Compensation is the total of all reward provided to employees in return of their services*”, yang berarti kompensasi adalah total dari seluruh penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga dan kontribusi yang telah mereka berikan bagi perusahaan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*Direct Financial Compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect Financial Compensation*). Sedangkan untuk kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan, lingkungan kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

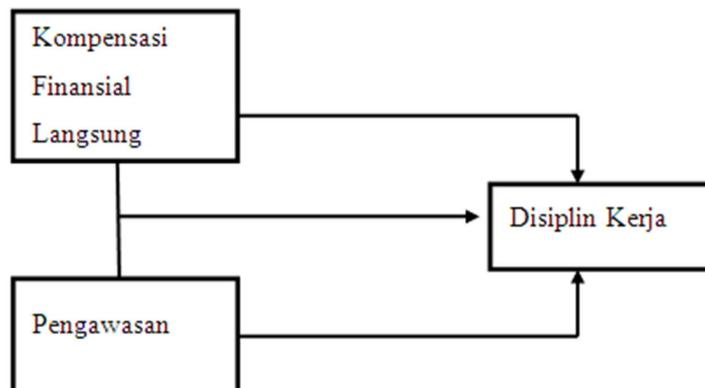
Pengawasan menurut Siagian (2003:112) adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terdapat 2 teknik pengawasan menurut Siagian (2008:139-140), yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung, yaitu ketika pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, *on the spot observation* dan *on the spot report*. Pengawasan tidak langsung ,yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasannya. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

Menurut Hasibuan (2017:193-194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi yang penting di dalam manajemen sumber daya karena semakin baik disiplin seorang karyawan, akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator – indikator disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja diperkuat dengan penelitian Fadhil Masyhura (2013) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (PERSERO) Cabang Sumatera Barat” Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dan juga penelitian dari Asmawar, Mukhlis Yunus, dan Amri (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya”. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Gambar 1. 1
Model Penelitian



Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis, yaitu kompensasi finansial langsung dan pengawasan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving di PT. Bina Nusantara Prima.