

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. BLESSINDO BANDUNG**

Handwritten signature



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Samuel Gilbert Christian
2014120168**

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

**THE EFFECT OF SUPERVISION ON WORKING
DISCIPLINE OF EMPLOYEES PT. BLESSINDO
BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

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

**By:
Samuel Gilbert Christian
2014120168**

**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 PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. BLESSINDO BANDUNG**

Oleh:

Samuel Gilbert Christian

2014120168

Bandung, Juli 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Dr. Istiharini, CMA.)

Pembimbing Skripsi,

(A. Hadisoepadma, Drs., MM.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Samuel Gilbert Christian
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 19 Agustus 1995
NPM : 2014120168
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Blessindo Bandung

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

A.Hadisoepadma,Drs.,MM.

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. dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: Juli 2019
Pembuat pernyataan: Samuel
Gilbert Christian

(meterai)
Rp.6.000,-



ABSTRAK

Pada zaman yang sudah maju dan berkembang seperti sekarang ini, pakaian merupakan hal yang bisa dikatakan sudah menjadi kebutuhan primer untuk masyarakat Indonesia. Karena seluruh masyarakat Indonesia membutuhkan pakaian, maka mulai banyak perusahaan yang berdiri dan bergerak di bidang pakaian dan salah satunya adalah industri garmen. Dan di dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Ketidak disiplin yang terjadi di perusahaan dapat merugikan perusahaan baik dalam skala kecil ataupun besar. Berdasarkan fenomena tersebut, objek penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah PT Blessindo Bandung.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Blessindo Bandung. Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel pengawasan yang terdiri dari dimensi penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan, pengukuran pekerjaan, penilaian kinerja, dan tindakan koreksi. Dan variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja yang terdiri dari dimensi kehadiran, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan bekerja etis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *explanatory research*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, studi literatur, dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan pada divisi aksesoris di PT Blessindo Bandung sebanyak 58 orang dengan cara *cross sectional* karena pengumpulan data dilakukan pada rentang waktu yang sama terhadap responden yang berbeda. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dari variabel independen yaitu pengawasan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja sebesar 60.1% dan 39.9% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Kata kunci: pengawasan, disiplin kerja, PT Blessindo Bandung.

ABSTRACT

In an era that has developed and developed as it is today, clothing is something that can be said to have become a primary need for the people of Indonesia. Because all Indonesian people need clothing, then many companies are established and engaged in clothing and one of them is the garment industry. And within a company definitely needs Human Resources (HR). Discipline that occurs in the company can harm the company both on a small or large scale. Based on this phenomenon, the object of research taken in this study was PT Blessindo Bandung.

The research conducted aims to determine the effect of supervision on employee work discipline at PT Blessindo Bandung. The independent variable (X) used in this study is a supervisory variable consisting of dimensions of standard implementation or planning, job measurement, performance assessment, and corrective action. And the dependent variable (Y) used in this study is a work discipline variable which consists of dimensions of attendance, high level of alertness, adherence to work standards, adherence to work rules, and ethical work.

The method used in this study is descriptive analysis and explanatory research. Data collection was carried out by observation, interviews, literature studies, and questionnaires distributed to all employees in the accessories division at PT Blessindo Bandung as many as 58 people in a cross sectional manner because data collection was carried out at the same time vulnerable to different respondents. Data analysis techniques in this study using simple linear regression to determine the effect of independent variables on the dependent variable.

The results showed that there were contributions from the independent variables, namely supervision of the dependent variable, namely work discipline of 60.1% and 39.9%, which were contributions from other factors which were not explained further in this study.

Keywords: supervision, work discipline, PT Blessindo Bandung.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Blessindo Bandung”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam pembuatan skripsi ini, peneliti mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Orang tua peneliti yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberi semangat untuk peneliti dan juga membantu peneliti baik secara material atau non-material sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikannya di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
2. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., MM., selaku dosen pembimbing skripsi peneliti yang telah dengan sabar dan baik dan mau meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan pada peneliti selama proses pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Vincentius Josef Wisnu Wardhono, Drs., MSIE., CMA., selaku dosen wali peneliti selama masa kuliah yang telah membantu peneliti saat peneliti mengalami kejatuhan nilai dan memberi nasihat dan juga motivasi bagi peneliti.
4. Ibu Dr. Istiharini, CMA., selaku ketua program studi manajemen yang telah memberikan nasihat pada peneliti.
5. Ibu Angela selaku dosen yang selalu mau membantu peneliti ketika peneliti membutuhkan baik dalam mata kuliah ataupun dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Ano selaku dosen yang telah mau membantu peneliti memberi nasihat dalam pembuatan skripsi ini.
7. Bapak Bowo selaku dosen yang telah memberikan saran dan nasihat pada peneliti saat proses pembuatan skripsi ini.

8. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku dosen yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan baik dalam nilai ataupun masalah lainnya.
9. Seluruh dosen mata kuliah apapun, Bapak/Ibu tata usaha, seluruh pekarya, serta seluruh orang yang bertugas di Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang telah membantu peneliti selama proses pembelajaran di kampus.
10. Thessa Agnesia selaku teman dekat yang selalu menemani peneliti dan dengan sabar untuk membantu peneliti juga dalam pembuatan skripsi ini.
11. Seluruh BARUDAK 2014 yang berisi Mase, Adwin anak pulau, Aap, Astri, Indra karbu, Jawa kiehl, Johan tompel, Gencu, Simbidi, Wowow, Irfan, Atiek lemonade, Jiwa, Maseng, Junfa lekong, Udin junior, Miko, Udin senior, Valdo, Geboy, Bagas, Andin bekel, Simba ant, Hartoyo, Imamdovski, Kiwil, Wilson tanjidor, Yovan, Zata preman.
12. Royke sibutar-butar selaku teman yang membantu peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Danyie daddy dan Carol bunda selaku teman bersama dalam proses pembuatan skripsi ini.
14. Seluruh keluarga manajemen 2014 yang telah bersama membantu dan menghibur peneliti selama masa perkuliahan.
15. Aldi, Pebi, Alek leon, Gengen, Anyun, dan Po selaku teman peneliti yang telah menghibur selama proses pembuatan skripsi ini.
16. Laras, Putri, dan Bilal selaku teman peneliti yang ikut menemani peneliti dalam proses pembuatan skripsi ini.
17. Arbi, Tako, Onoy, Fio, Jiro, Jojo, Mike, dan seluruh teman Jakarta yang turut mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini.
18. Wawan selaku teman peneliti yang selalu menghibur peneliti saat senang maupun susah.
19. Upnormal dago, Hibrew, Starbucks Ciumbuleuit selaku tempat yang menjadi sarana peneliti untuk membuat skripsi ini.

20. Seluruh teman dan keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya namun telah mendoakan, mendukung, dan berjuang bersama baik dalam masa perkuliahan ataupun dalam proses pembuatan skripsi ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat berguna untuk berbagai pihak dan dapat menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca. Akhir kata semoga Tuhan membalas semua kebaikan dari berbagai pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bandung, Juli 2019

Peneliti,

Samuel Gilbert Christian

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Pengawasan	16
2.2.1 Tujuan Pengawasan	17
2.2.2 Fungsi Pengawasan.....	18
2.2.3 Jenis Pengawasan.....	19
2.2.4 Teknik Pengawasan	20
2.2.5 Proses Pengawasan	21
2.2.6 Sifat dan Waktu Pengawasan.....	22
2.2.7 Prinsip Pengawasan	23
2.2.8 Tipe-tipe Pengawasan	24
2.2.9 Indikator Pengawasan	25
2.2.10 Asas Pengawasan.....	25
2.2.11 Pengawasan yang Efektif.....	27

2.3 Disiplin Kerja	28
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.3.2 Perspektif Disiplin Kerja	31
2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja	31
2.3.4 Sanksi Disiplin Kerja	33
2.3.5 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	33
2.3.6 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	34
2.3.7 Indikator Disiplin Kerja	35
2.4 Pengaruh Pengawasan dengan Disiplin Kerja.....	35
2.4.1 Penelitian pendahuluan.....	36
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	38
3.1 Metode Penelitian.....	38
3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.1.3 Populasi Penelitian.....	40
3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
3.2.1 Operasional Variabel Pengawasan.....	40
3.2.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja.....	41
3.3 Pengukuran Variabel	42
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.4.1 Uji Validitas	42
3.4.2 Uji Reliabilitas	43
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	45
3.5.3 Uji hipotesis	45
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.6 Objek Penelitian	46
3.6.1 Visi Perusahaan.....	47
3.6.2 Misi Perusahaan.....	47
3.6.3 Struktur Organisasi Perusahaan	48
3.7 Profil Responden	48

3.7.1 Jenis Kelamin Responden.....	48
3.7.2 Usia Responden	49
3.7.3 Penghasilan Responden	49
3.7.4 Pendidikan Responden.....	50
3.7.5 Lama Bekerja Responden.....	51
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Analisis Deskriptif.....	52
4.2 Hasil Analisis Variabel Pengawasan.....	52
4.3 Hasil Analisis Variabel Disiplin Kerja.....	56
4.5 Uji Asumsi Klasik	62
4.6 Pengujian Hipotesis.....	66
4.7 Uji Koefisien Determinasi.....	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model penelitian.....	9
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 1 Histogram.....	64
Gambar 4. 2 Normal P-Plot.....	65
Gambar 4. 3 Uji Kolmogorov-Smirnov	66
Gambar 4. 4 Uji t.....	67
Gambar 4. 5 Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absensi karyawan	3
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Pengawasan.....	40
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3. 3 Uji Validitas	43
Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas	44
Tabel 3. 5 Jenis kelamin.....	48
Tabel 3. 6 Usia	49
Tabel 3. 7 Penghasilan	49
Tabel 3. 8 Pendidikan.....	50
Tabel 3. 9 Lama Bekerja.....	51
Tabel 4. 1 Distribusi frekuensi	52
Tabel 4. 2 Dimensi: Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan.....	53
Tabel 4. 3 Dimensi: Pengukuran kerja.....	54
Tabel 4. 4 Dimensi: Penilaian kinerja.....	54
Tabel 4. 5 Dimensi: Tindakan koreksi	55
Tabel 4. 6 Rekapitulasi variabel pengawasan	56
Tabel 4. 7 Dimensi: Kehadiran	57
Tabel 4. 8 Dimensi: Tingkat kewaspadaan tinggi.....	58
Tabel 4. 9 Dimensi: Ketaatan pada standar kerja.....	59
Tabel 4. 10 Dimensi: Ketaatan pada peraturan kerja.....	60
Tabel 4. 11 Dimensi: Bekerja etis	61
Tabel 4. 12 Rekapitulasi variabel disiplin kerja.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	76
LAMPIRAN 2 REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN	80
LAMPIRAN 3 REKAPITULASI KUESIONER.....	83
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	85
LAMPIRAN 5 UJI ASUMSI KLASIK	88
LAMPIRAN 6 UJI KOEFISIEN DETERMINASI	92
LAMPIRAN 7 UJI HIPOTESIS	94

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarsono, 2003, hal. 4). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa SDM sangat dibutuhkan dalam segala kegiatan yang ada pada perusahaan. Karena SDM sangat dibutuhkan dalam demi berjalannya sebuah perusahaan maka SDM harus dikelola dengan baik dan dijadikan aset bagi perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada zaman yang sudah maju dan berkembang seperti sekarang ini, pakaian merupakan hal yang bisa dikatakan sudah menjadi kebutuhan primer untuk masyarakat Indonesia. Selain untuk dipakai sehari-hari pakaian juga bisa digunakan sebagai sarana untuk menunjukkan harta kekayaan seseorang. Maka dari itu bisa muncul merek-merek terkenal yang mempunyai harga produk yang bisa dikatakan cukup tinggi untuk sebuah pakaian. Karena seluruh masyarakat Indonesia membutuhkan pakaian, maka mulai banyak perusahaan yang berdiri dan bergerak di bidang pakaian dan salah satunya adalah industri garmen.

Industri garmen telah berjalan mulai dari tahun 1929 dengan dimulai dari industri rumahan. Tetapi pada tahun 1974 setelah berdirinya Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) industri garmen perlahan mulai tumbuh dan berkembang. Dan pada tahun 1986 adalah puncak dimana industri garmen bertumbuh dengan pesat karena industri garmen di Indonesia sudah bisa memasuki pasar ekspor dan mampu memenuhi kualitas tinggi yang dibutuhkan oleh konsumen internasional.

Industri garmen di Indonesia memiliki peran yang cukup vital di bidang industri karena industri garmen memiliki pasar yang besar. Industri garmen saat ini menjadi industri yang cukup strategis bagi perekonomian Indonesia karena Indonesia memiliki 264 juta penduduk. Bahkan, industri ini termasuk dari bagian sektor manufaktur terbesar ketiga di Indonesia dan menjadi salah satu industri yang paling banyak menyerap sumber daya manusia. Ekspor tekstil dan produk tekstil Indonesia mencapai US\$12.4 miliar pada tahun 2017, melebihi target dari Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) sebesar US\$11.8 miliar. Pemerintah sendiri bahkan menargetkan pertumbuhan ekspor di 2019 tumbuh menjadi US\$15 miliar. Permintaan tekstil yang tinggi di Asia Tenggara dan Timur Tengah menjadi faktor yang menentukan untuk mencapai target tersebut (tribunnews.com).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen adalah PT.Blessindo Bandung. Industri ini merupakan industri garmen yang cukup besar dan mengirimkan hasil produksinya hampir ke seluruh Indonesia. Hasil produksinya antara lain adalah kancing, ritsleting, dan jeans. Tidak hanya mengirimkan hasil produksinya kepada konsumen, hasil produksinya ini juga dikirimkan untuk memenuhi kebutuhan toko pribadinya yang memiliki tiga merek yang cukup dikenal masyarakat. Pesaing dari PT Blessindo tentu sangat banyak di Indonesia karena industri garmen sangat banyak bertebaran di Indonesia mulai dari industri rumahan sampai industri besar. Tercatat ada sekitar 1062 industri garmen yang ada di provinsi Jawa Barat menurut badan pusat statistik. PT Blessindo diharuskan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang cukup besar dan maka dari itu jumlah tenaga kerjanya ada sekitar 329 orang yang terbagi menjadi tiga bagian besar yaitu bagian aksesoris, jeans, dan *washing* yang dikepalai oleh seorang manajer. Pada bagian aksesoris terdiri dari 58 orang karyawan dengan 4 orang atasan. Pada bagian jeans terdiri dari 227 orang karyawan dengan 19 orang atasan. Dan pada bagian *washing* terdiri dari 44 orang karyawan dengan 4 orang atasan. Seluruh karyawan digaji secara mingguan dan seluruh atasan digaji secara bulanan.

Peneliti telah melakukan observasi dan melakukan wawancara dengan salah satu manajer yang ada di PT Blessindo dan bertanya seputar bagaimana sikap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Manajer tersebut

mengatakan bahwa sebagian karyawannya memiliki sikap yang baik saat bekerja dan taat pada aturan yang ada. Tetapi sebagian besar karyawan lainnya memiliki sikap yang kurang baik saat bekerja dan tidak taat pada aturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Ketidak taatan karyawan pada aturan yang sudah diberikan oleh perusahaan ini sedikit banyak cukup mengganggu perusahaan dalam keuangan dan produktivitas perusahaan.

Beberapa fenomena ketidak disiplin karyawan yang terjadi di perusahaan paling banyak terjadi pada bagian aksesoris. Bagian aksesoris merupakan bagian yang memiliki karyawan terbanyak kedua setelah bagian jeans. Beberapa contoh ketidak disiplin yang terjadi adalah seperti karyawan bolos kerja, karyawan yang sering terlambat masuk ke tempat kerja baik saat masuk kerja ataupun pada saat setelah jam istirahat, bahkan ada juga beberapa karyawan yang pulang lebih dulu sebelum jam kerja berakhir. Ada juga karyawan yang bersantai-santai dan mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan hari itu. Dan ada karyawan yang merokok sambil meminum kopi diluar jam istirahat kerja. Menurut salah satu manajer PT Blessindo Bandung kedisiplinan karyawan sudah dijaga dengan baik akan tetapi karyawan masih bisa melakukan pelanggaran aturan perusahaan. Manajer perusahaan mengatakan bahwa tidak mudah untuk memperhatikan karyawan satu persatu dan di setiap waktu karena atasan para karyawan tersebut juga bekerja dan tugasnya tidak hanya mengawasi bawahannya. Berikut adalah contoh absensi karyawan divisi aksesoris di PT Blessindo Bandung pada bulan Maret:

Tabel 1. 1
Absensi karyawan

No	Nama	L/P	Hari Kerja	T	C	ITM	TK
1	Sumarna	L	26				1
2	Asep Junaedi	L	26	1			
3	Mimin	P	26		3		
4	Rachmat	L	26			2	
5	Soleha	P	26	4			1
6	Ejen Permana	L	26				
7	Ade Suherman	L	26				
8	Nurodin	L	26				
9	Rukalis	L	26				

Tabel 1.1
Absensi Karyawan (lanjutan)

10	Yati Sumiati	P	26				
11	Junaesih	P	26	3			
12	Hendri H	L	26	2			2
13	Neni Hayati	P	26				
14	Ence Rosidin	L	26			1	
15	Dadan Sudrajat	L	26			1	
16	A S Dani	L	26				
17	Saefulloh	L	26				1
18	Suprpto H	L	26				
19	Riki Zakaria	L	26				
20	Wahyu Jaelani	L	26	4			
21	Ajat Jatnika	L	26				3
22	Agus Sudirman	L	26				
23	Asep Kurnia	L	26		2		
24	Rachmat S	L	26				
25	Saehu	L	26	1			
26	Wawan S	L	26	3			
27	Kusmanta	L	26				
28	Supriyono	L	26				
29	Suhendar	L	26	1			
30	Eka Rahmat S	L	26			1	
31	Dikdik A S	L	26				
32	Deni Sulaeman	L	26				
33	Erwin W	L	26	2			1
34	Asep Sopian	L	26				
35	Kamaludin	L	26				
36	Rizkq H	L	26				
37	Moh Fajeri	L	26				
38	Supyan	P	26	4			2
39	Ai Karyati	P	26				
40	Enung Sopiah	P	26				
41	Purwati	P	26				2
42	Satrimi	L	26	3			
43	Yen Yen Nuraeni	P	26			3	
44	Bangun Yulianto	L	26				
45	Dede Sopian	P	26	1	2		1
46	Nopiyanti	L	26				
47	Jejen Saepudin M	P	26				

Tabel 1.1
Absensi Karyawan (lanjutan)

48	Yani	P	26				
49	Titin Supriatin	L	26		2		
50	Wawan Gunawan	L	26				
51	Sopiah	L	26	1			
52	Sujanah	L	26			1	
53	Jajang Nurjaman	L	26				
54	Aseo Kurniawan	L	26			2	
55	Nanih	P	26	4			1
56	Fitri Anggraeni	P	26				
57	Engkay Karwati	P	26				
58	Wiwin Wintarsih	P	26				2

Sumber: Manajemen PT Blessindo Bandung

Keterangan:

T = Terlambat

C = Cuti

ITM = Izin Tidak Masuk

TK = Tanpa Keterangan

Dengan adanya karyawan yang masih melanggar aturan yang ada di perusahaan menunjukkan bahwa adanya sikap ketidak disiplin yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas dan keuangan perusahaan karena dengan adanya ketidak disiplin tersebut tidak jarang produksi perusahaan menjadi terlambat dan mundur dari waktu yang sudah ditentukan. Contohnya, menurut salah satu manajer di PT Blessindo di tahun 2019 ini sudah terjadi keterlambatan produksi sebanyak dua kali yang terjadi di bulan Maret dan April dengan rentang waktu keterlambatan sekitar satu sampai dua minggu. Namun karena rata-rata konsumennya adalah langganan sejak lama maka konsumen hanya menegur dan meminta kebijakan berupa diskon. Tetapi ada beberapa konsumen yang bukan langganan sejak lama, tidak ragu untuk melakukan putus kontrak karena keterlambatan yang terjadi. Dan jika ada kecurangan karyawan yang tidak terlihat oleh atasannya maka karyawan tersebut tidak mendapatkan sanksi apa-apa seperti potong gaji atau surat peringatan hal

tersebut juga dapat membuat kerugian bagi perusahaan. Atasan di divisi aksesoris ini juga masih ada yang melanggar aturan yang ada dan paling sering adalah terlambat masuk kerja. Hal ini tidak menutup kemungkinan bagi karyawan terpengaruh untuk melanggar aturan karena melihat juga dari atasannya yang melakukan tindakan pelanggaran.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Blessindo. Dengan demikian peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Blessindo Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan yang dilaksanakan pada karyawan PT.Blessindo Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT.Blessindo Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Blessindo Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengawasan pada karyawan PT.Blessindo Bandung
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT.Blessindo Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Blessindo Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan:

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat membantu PT Blessindo Bandung untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan yang berasal dari kurangnya disiplin kerja karyawan dan kurangnya pengawasan yang ada.

2. Bagi Pembaca:

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat membantu pembaca untuk mengetahui lebih dalam tentang sistem pengawasan dan

juga disiplin kerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi penulisan di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti:

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat membantu peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengawasan yang baik dan disiplin kerja yang baik seperti apa.

1.5 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan harus melaksanakan kegiatan pengawasan untuk memantau bagaimana karyawan bekerja dan apakah ada hal yang menyimpang atau tidak. Dan jika memungkinkan tindakan koreksi harus diberikan agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama berulang kali. (Handoko T. H., 2015, hal. 357) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Menurut (Handoko T. , 2009, hal. 353) indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan
Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil
2. Pengukuran pekerjaan
Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah:
 - a. Pengamatan
 - b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis
 - c. Metode - metode otomatis
 - d. Pengujian atau dengan pengambilan *sample*
3. Penilaian kinerja
Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
4. Tindakan koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadi pelanggaran yang tidak diinginkan perusahaan. Seluruh karyawan harus memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi agar semua pekerjaan yang ada berjalan dengan lancar dan selesai tepat dengan waktunya dan juga tidak merugikan perusahaan. (Rivai & Sagala, 2011, hal. 825) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut (Rivai, 2005, hal. 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

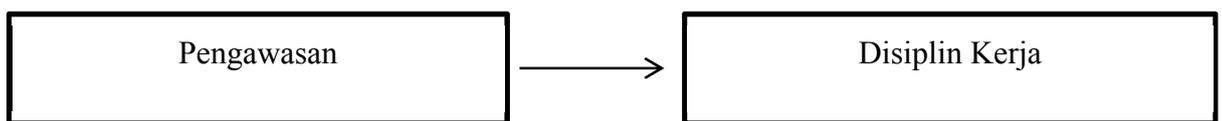
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini

merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh (Makmur, 2011, hal. 117) bahwa suatu pengawasan sebenarnya sangat efektif untuk menciptakan suatu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana kita maklumi bahwa pengawasan itu merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk menegakan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur dalam manajemen.

. Berdasarkan dari beberapa pendapat dari para ahli di atas maka peneliti menemukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Model penelitian



Perumusan hipotesis penelitian:

Terdapat pengaruh positif dari pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Blessindo Bandung.