



**PERANAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUSANA PERKASA GARMENTS
KOTA BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Muhamad Abdul Haris
021104279

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2009

PERANAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUSANA PERKASA GARMENTS
KOTA BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui.

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM, SE, Ak.)

Ketua Jurusan,



(H. Karma Syarif, MM., SE.)

**PERANAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BUSANA PERKASA GARMENTS
KOTA BOGOR**

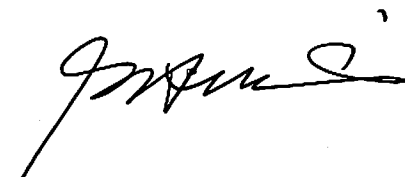
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari Sabtu Tanggal: 02 Mei 2009

Muhamad Abdul Haris
021104279

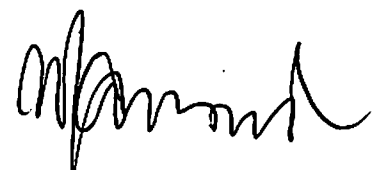
Menyetujui

Dosen Penilai,



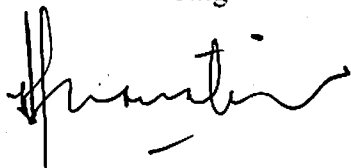
H. Karma Syarif, MM., SE.)

Pembimbing,



(I. Wacan Sudiarsa, MM., Drs.)

Co Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, MM., SE.)

ABSTRAK

MUHAMAD ABDUL HARIS NPM 021104279. "Peranan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Busana Perkasa Garments Kota Bogor" Dibawah bimbingan: I WAYAN SUDIARSA dan NINA SRI INDRAWATI.

Pengawasan merupakan suatu tindakan yang harus diterapkan dalam perusahaan agar setiap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh setiap karyawan bisa di cegah sedini mungkin. Pada dasarnya pengawasan merupakan tujuan paling utama perusahaan agar setiap karyawan bisa mematuhi peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Adapun tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu atau pun waktu-waktu yang akan datang. dengan adanya pengawasan yang efektif maka kedisiplinan kerja karyawan sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan suatu kualitas kinerja manajemen dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai kinerja manajemen yang optimal.

Tempat penelitian pada PT. Busana Perkasa Garments yang terletak di Jl. Raya Kedung Halang No. 263 Bogor 16710, adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi pakaian jadi berdasarkan pesanan dari buyers. Artinya tidak ada pesanan, maka tidak akan dapat beroperasi. PT. Busana Perkasa Garments menghasilkan produk seperti: jacket, jogging set, shirt, T-shirt, dan dress. Sedangkan brand buyersnya seperti Nike, Tommy, Levi's, Polo dan sebagainya yang bersal dari berbagai kawasan diantaranya Amerika, Eropa, Australia, dan Asia Tenggara.

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode analisis *explanatory survey* dan teknik yang digunakan adalah statistik inferensial Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, analisis koefisien penentu dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai $r_s = 0.9099$, berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara pengawasan dan disiplin kerja. Hasil koefisien penentu nilai $KP=81\%$. maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya variabel Y adalah 81%, sedangkan 19% disebabkan faktor lain dan hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi dengan taraf nyata 5% menunjukkan $t_h (=43,63) > t_1 (=1.6630)$ berarti tolak H_0 dan terima H_a .

Dari hasil analisis peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments cukup berperan karena terdapat hubungan nyata dan positif antara pengawasan dan disiplin kerja

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT, Karena atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Peranan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Busana Perkasa Garments"**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak mungkin terwujud tanpa adanya bimbingan, dorongan, bantuan serta do'a dan dukungan dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM, SE, Ak., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Jaenudin, MM., SE. Selaku Pembantu Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor serta selaku Dosen Penguji Sidang Skripsi telah banyak memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis.
4. Ibu Lesti Hartati, MBA., SE., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Sri Hartini, selaku Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Bapak I Wayan Sudiarsa, MM., Drs., Selaku Dosen Pembimbing skripsi ini.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, MM., SE., Selaku co. Pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing dalam penyusunan skripsi ini.

8. Dosen dan Staf TU Fakultas Ekonomi manajemen Universitas Pakuan Bogor.
9. Bapak, Umi, kaka dan Adik-adikku yang aku sayangi, terima kasih atas do'a dan dukungannya baik moril maupun materil.
10. Bapak Sigit Susanto, SKM. selaku CO Manager PT. Busana Perkasa Garments
11. Bapak Hans selaku Section Head Maintenance PT. Busana Perkasa Garments.
12. Sobat-sobatku seperjuangan Eko,SE., Rommy, SE., Rachdian, SE., Rajab HL,SE., Fugor, Amd.. Rusmana, Nasrulloh,SE., Dudith, Suhaemi, Alparizi, Anom,SH., Saepul,Spd., Kie Santika, Rachmat, Rian, Dizzy, Herman. Serta sobat-sobatku dikelas G tidak disebutkan satu persatu tapi tidak mengurangi rasa hormat dan sayangku pada kalian semua. *Thank's all.*
13. Terima kasih kepada Ristiana yang telah memberikan semangat sehingga skripsi ini dengan mudah aku selesaikan, *love you full.*
14. Sobat-sobatku UKM Seni Budaya dan Tarung Derajat (BOXER) UNPAK Bogor
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas jasa yang telah diberikan sehingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan makalah skripsi ini karena keterbatasan dan kemampuan penulis. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat umumnya bagi pembaca dan khususnya bagi penulis.

Bogor, 29 Juni 2009

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian	7
1.5.1. Kerangka Pemikiran	7
1.5.2. Paradigma Penelitian	14
1.6. Hipotesis Penelitian	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1. Pengertian Manajemen	16
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2. Pengawasan	20
2.2.1. Pengertian Pengawasan	21
2.2.2. Fungsi Pengawasan.....	22
2.2.3. Tujuan Pengawasan	22
2.2.4. Teknik - Teknik Pengawasan.....	23
2.2.5. Manfaat Hasil Pengawasan.....	26
2.3. Disiplin.....	27
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	27
2.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.3.3. Cara Meningkatkan Disiplin Kerja	29
2.4. Rumus-Rumus Yang Dipergunakan Dalam Penelitian	30
2.4.1. Rumus Penarik Sampel	30
2.4.2. Rumus Analisis Korelasi Rank Spearman	30
2.4.3. Rumus Analisis Koefisien Penentu	31
2.4.4. Rumus Uji Hipotesis	31

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	33
3.2. Metode Penelitian	33
3.2.1. Disain Penelitian	33
3.2.2. Operasionalisasi Variabel.....	34
3.2.3. Metode Penarikan Sampel.....	35
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	36
3.3. Metode Analisis	38
3.3.1. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	38
3.3.2. Analisis Koefisien Penentu	38
3.3.3. Uji Koefien Korelasi	38

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	41
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang.....	43
4.1.3. Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan.....	45
4.1.4. Mesin dan Peralatan Produksi	47
4.2. Profil Responden	51
4.3. Pembahasan	54
4.3.1. Pelaksanaan Pengawasan yang diterapkan Pada PT. Busana Perkasa Garments	54
4.3.2. Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Busan Perkasa Garments.....	61
4.3.3. Peranan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Busan Perkasa Garments	68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	74
5.2. Saran.....	78

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi variabel	34
Tabel 4.2. Mesin dan Alat-Alat Produksi	49
Tabel 4.3. Daftar Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Divisi Produksi <i>factory</i> III PT, Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008.....	52
Tabel 4.4. Daftar Jumlah Responden Berdasarkan Usia Karyawan Divisi Produksi <i>factory</i> III PT, Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008.....	52
Tabel 4.5. Daftar Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan Karyawan Divisi Produksi <i>factory</i> III PT, Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008.....	53
Tabel 4.6. Daftar Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan karyawan Divisi Produksi <i>factory</i> III PT, Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008.....	53
Tabel 4.7. Daftar Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Karyawan Divisi Produksi <i>factory</i> III PT, Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008.....	54
Tabel 4.8. Pendapat Responden Tentang Adanya Evaluasi Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan	55
Tabel 4.9. Pendapat Responden Tentang Adanya Pengawasan Terhadap Karyawan Untuk Pencapaian Tujuan yang Diharapkan Perusahaan .	55
Tabel 4.10. Pendapat Responden Tentang Adanya Klarifikasi Karena Kesalahan Karyawan	56
Tabel 4.11. Pendapat Responden Tentang Adanya Koreksi Karyawan Terhadap Kesalahan Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan	56
Tabel 4.12. Pendapat Responden Tentang Pengawasan yang Dilakukan Untuk Karyawan Guna Menciptakan Alternative Solusi atas Masalah yang Terkait Dalam Pencapaian Tujuan Target Bisnis	57
Tabel 4.13. Pendapat Responden Tentang Karyawan Diberikan Pelatihan agar tidak terjadi Kesalahan Bekerja	58
Tabel 4.14. Hasil Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Variabel (X)	58

Tabel 4.15. Pendapat Responden Tentang Datang Tepat pada Waktunya	62
Tabel 4.16. Pendapat Responden Tentang Menggunakan Waktu Seoptimal Mungkin Dalam Melaksanakan Tugas	62
Tabel 4.17. Pendapat Responden Tentang tidak pernah tidur pada saat bekerja	63
Tabel 4.18. Pendapat Responden Tentang Istirahat Dilakukan pada saat Rentang Waktu yang Telah Ditetapkan Perusahaan	63
Tabel 4.19. Pendapat Responden Tentang Adanya Penggolongan Dalam Melaksanakan Tugas.....	64
Tabel 4.20. Pendapat Responden Tentang Melaksanakan Tugas Dalam Divisi Masing-Masing	64
Tabel 4.21. Hasil Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan	65
Tabel 4.22. Tabel Pembantu Untuk Analisis Korelasi, Koefisien Penentu dan Uji Hipotesis	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Paradigma Penelitian	14
Gambar 4.1. Diagram Alur Proses Produksi Pakaian Jadi PT. Busana Perkasa Garments.....	47
Gambar 4.3. Daerah Penerima dan Penolakan Uji Hipotesis	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Riset Dari PT. Busana Perkasa Garments

Lampiran 2 : Struktur Organisasi PT. Busana Perkasa Garments

Lampiran 3 : kuisioner Asli

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap manusia memiliki kebutuhan dan tujuan, di mana dengan segala kelebihan dan keterbatasannya manusia akan berusaha untuk memenuhinya. Sama halnya dengan perusahaan, tentunya juga mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak pula pekerjaan yang harus dilaksanakan dan risiko-risiko yang harus dihadapi.

Dikarenakan hal tersebut, maka setiap instansi maupun organisasi membutuhkan suatu sistem manajemen karena tanpa manajemen, usaha-usaha yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit untuk direalisasikan. Melalui pengkoordinasian fungsi-fungsi dari manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dapat memudahkan seseorang bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan dalam suatu organisasi.

Fungsi manajemen yang pertama adalah perencanaan. Perencanaan mutlak harus dimiliki perusahaan yang dituangkan dalam perumusan tujuan dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan manajemen secara umum.

Fungsi manajemen yang kedua adalah pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal,

mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.

Fungsi manajemen yang ketiga adalah pengarahan. Pengarahan merupakan usaha mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin.

Sedangkan fungsi manajemen yang terakhir adalah pengawasan. Menurut (Abdul Halim 2000; 39) pengawasan merupakan fungsi organik manajemen yang mempunyai hakekat bahwa pengawasan sebagai usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai, maka dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan setiap perencanaan manajemen dalam suatu perusahaan, manajemen melakukan penilaian atas apa yang telah menjadi kebijakan-kebijakan dari perusahaan, apakah kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya telah berjalan sebagaimana mestinya atau melenceng dari ketetapan yang ada.

Pengawasan sendiri mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

1. Fungsi masukan adalah tingkat kemampuan organisasi dalam memasukan informasi personalia ke dalam sistem informasi manajemen yang meliputi berbagai prosedur yang diperlukan untuk mengumpulkan data;
2. Fungsi pemeliharaan data. Setelah data diproses dilanjutkan dengan fungsi pemeliharaan kualitas data yang disimpan. Fungsi ini memperbaharui, menambah data baru, dan menghilangkan data yang tidak diperlukan lagi;
3. Fungsi keluaran adalah kemampuan memproduksi keluaran sesuai dengan kebutuhan organisasi.

(Saydam Gozali: 2000: 145)

Dari fungsi-fungsi pengawasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu organisasi yang baik harus dapat mengkaji informasi yang relevan sesuai dengan fungsi input dari pengawasan, sehingga fungsi pengawasan yang merupakan bagian dari informasi personalia dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak manajemen. yang kemudian dilanjutkan dengan organisasi harus menjaga dan meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh organisasi manajemen perusahaan kemudian dilanjutkan dengan menerapkan ketetapan pengawasan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara relevan kepada organisasi perusahaan.

Adapun tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut. dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu atau pun waktu-waktu yang akan datang. dengan adanya pengawasan yang efektif maka kedisiplinan kerja karyawan sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan suatu kualitas kinerja manajemen dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai kinerja manajemen yang optimal.

(Sri Budi Cantika: 2005: 193)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Manajemen perusahaan dikatakan efektif dalam pengawasannya, jika para karyawannya dapat menerapkan disiplin kerja sesuai dengan tujuan dari pengawasan dalam manajemen perusahaan tersebut serta dapat menjaga dan meningkatkan kedisiplinan yang sudah ada yang diharapkan berdampak positif pada disiplin kerja karyawan pada umumnya dan organisasi manajemen perusahaan pada khususnya.

PT. Busana Perkasa Garments yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi yang berlokasi di Jl. Raya Kedung Halang No. 203 Kota Bogor, selalu mengadakan pengawasan terhadap karyawannya dengan cara memantau dan mengecek daftar hadir, ternyata banyak karyawan tidak rapih dalam berpakaian, tidak tepat waktu apabila jam masuk setelah istirahat, juga seringnya mengobrol pada saat kerja dan masih adanya karyawan yang suka kesiangan masuk kerja, beberapa hal tersebutlah yang menjadi permasalahan selama ini.

Pengawasan yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga dapat pula meningkatkan mutu produksi dan tentunya akan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk Karya Ilmiah (Skripsi) dengan judul

“PERANAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUSANA PERKASA GARMENTS”.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Dalam menghadapi kemajuan dunia usaha banyak kendala-kendala yang sering terjadi, di mana umumnya permasalahan yang terjadi kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia untuk peningkatan kualitas dan pencapaian kedisiplinan pada tingkat yang diharapkan, agar para karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pencapaian tingkat kedisiplinan karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa variabel, diantaranya peranan pengawasan dan disiplin kerja.

Setelah mengkaji latar belakang dan perumusan masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan pada PT. Busana Perkasa Garments?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments?
3. Bagaimana peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mencari dan mendapatkan data yang sesuai dengan pokok permasalahan yang akan dibahas, yaitu tentang hubungan antara peranan pengawasan dan disiplin kerja.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membahas permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan pada PT. Busana Perkasa Garments?
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments?
3. Untuk mengetahui peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments?

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu penulis terutama yang berkaitan dengan perananan pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Busana Perkasa Garments.

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan masukan, informasi dan referensi mengenai peranan pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Busana Perkasa Garments.

3. Kegunaan Praktis

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan dan konsep tentang peranan pengawasan dan disiplin kerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan tempat penulis melakukan penelitian, yaitu pada PT. Busana Perkasa Garments.

1.5. Kerangka Pemikiran Dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Agar bisa mendapatkan suatu pencapaian tujuan, maka perusahaan harus memerlukan suatu peranan pengawasan sehingga bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan selalu menginginkan tujuannya tercapai dan bisa bertahan untuk kelangsungannya.

Menurut M Manullang (2005; 171) Pengawasan merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha untuk mengawasi jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masing-masing fungsi berhubungan erat satu sama lain. Hal ini akan lebih jelas, Dikarenakan

fungsi pengawasan berhubungan erat dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, memberi perintah.

Untuk mendapatkan suatu sistem pengawasan yang efektif, maka perlu dipenuhi beberapa prinsip pokok, yang merupakan suatu *condition sine qua non* bagian suatu system pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian intruksi-intruksi, serta wewenang kepada bawahan.

(Sri Wiludjeng SP; 2007; 165)

Seorang manajer mengelola agar tercapai hasil-hasil yang diinginkan atau direncanakan, Keberhasilan atau kegagalan. Hasil-hasil ini dipertimbangkan dari segi tujuan yang sudah ditentukan melalui evaluasi pelaksanaan kerja dan jika perlu, memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Pengawasan adalah suatu proses dasar, serupa saja dimanapun ia terdapat dan apapun yang diawasi.

(Terry & Leslie W. Rue ; 2005; 232)

Berdasarkan uraian di atas pengawasan dapat didefinisikan suatu bentuk pemeriksaan dalam memastikan persoalan itu bisa diantisipasi sedini mungkin sebelum persoalan itu menjadi besar. Oleh karena itu peranan pengawasan sangat penting dalam memujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Terry & Leslie W. Rue (2005; 238) yang tepat membantu hubungan-hubungan manusia yang baik. Tanggapan manusia atas tanggapan merupakan suatu timbangan kunci. Pengawasan dapat dan seharusnya digunakan untuk meningkatkan hubungan yang menguntungkan di kalangan semua pegawai. Pengawasan haruslah merupakan suatu kegiatan yang positif dan membantu.

Pengawasan memegang peran yang penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua bagian dan aktivitas di dalam organisasi. Untuk menunjang hal tersebut, maka diperlukan suatu pengawasan dalam organisasi perusahaan yang terdiri dari :

1. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
2. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
3. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis

(Yayat M. Herujito; 2001;195)

Ada banyak tipe kontrol manajerial untuk menjalankan fungsi kontrol yang terbagi menjadi kontrol internal dan eksternal, kontrol perilaku dan keluaran, kontrol preventif dan represif, birokratik dan organik, masukan, transformasi dan keluaran. Semua tipe kontrol manajerial dirancang untuk memberikan manajer informasi mengenai perkembangan. Kemudian manajer menggunakan informasi tersebut untuk tujuan :

1. Mencegah krisis (*prevent crises*);
2. Menstandarisasi keluaran (*standardize outputs*);
3. Menilai kinerja karyawan (*appraise employee performance*);
4. Memperbaharui rencana (*update plans*);
5. Melindungi asset organisasi (*protect an organization's assets*).

(Ulber Silalahi ; 2002; 402)

Dari fokus kontrol dapat dibedakan menjadi dua dimensi dan dua arah yaitu internal dan eksternal. Kontrol terhadap dimensi-dimensi internal organisasi juga *operating control*, dilaksanakan untuk mengetahui penggunaan sumber fisik, finansial, manusia dan informasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Fokus kedua dari *control managerial* adalah eksternal, juga disebut sebagai *strategic control*, yang dilaksanakan oleh manajer puncak untuk mengetahui dan mengumpulkan informasi tentang pesaing, pelanggan, penyalur, pemerintah, teknologi dan masyarakat dan mencari perkembangan yang mungkin mempengaruhi rencana organisasi sehingga organisasi dapat menyesuaikan secara tepat.

(Ulber Silalahi ; 2002; 402)

Untuk metode kontrol sendiri dapat dibedakan menjadi dua kategori kontrol, yaitu kontrol perilaku (*behavior control*) dan kontrol keluaran (*output control*). Kontrol perilaku (atau personal) dilakukan secara langsung, pengamatan pribadi atas perilaku pekerja. Penyelia pada lini pertama yang mengamati sub ordinasi menggunakan kontrol perilaku. Kontrol keluaran didasarkan pada pengukuran keluaran atau hasil kerja. Laporan jumlah penjualan adalah contoh dari kontrol keluaran.

Dari kondisi lingkungan kerja di atas maka karyawan akan memberikan makna terhadap kontrol atasan yang mereka terima. Apakah kontrol tersebut akan bersifat positif ataupun negatif tergantung kondisi dari karyawannya. Setiap karyawan akan memiliki sikap, perilaku dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya hal ini tercermin dalam perilaku kerja mereka seperti perilaku disiplin dalam bekerja. Pembentukan perilaku disiplin kerja ini dipengaruhi oleh stimulus lingkungan kerja dalam hal ini kontrol dari atasan. Melalui persepsi akan menimbulkan perilaku disiplin kerja. Karyawan yang mempersepsikan kontrol atasan sebagai kondisi yang akan memperlancar pelaksanaan kerjanya cenderung menampilkan perilaku disiplin dalam bekerja. Namun apabila karyawan mempersepsikan kontrol atasan sebagai kondisi yang menghambat ketidak lancaran kerja, maka perilaku yang muncul adalah perilaku tidak disiplin dalam bekerja seperti karyawan sering melawan perintah atasan dan tidak patuh terhadap peraturan perusahaan.

Menurut Desy Arisandy (2004; 28) mengemukakan bahwa :

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis

Sedangkan menurut Muhaimin (2004; 6) menjelaskan sebagai berikut :

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata

“disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian dan pengembangan tabiat.

Dari beberapa pengertian di atas disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Alex Niti Semito (1996; 87) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (*waskat*), sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Selain itu Desy Arisandy (2004; 28) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yakni: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan kemanusiaan.

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Muhaimin (2004, 7) dapat dilakukan melalui cara-cara yaitu:

1. *Preventive Discipline*

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2. *Corrective Discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa depan dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Keabsenan
2. Tidur ketika berja
3. Menolak kerjasama dengan rekan

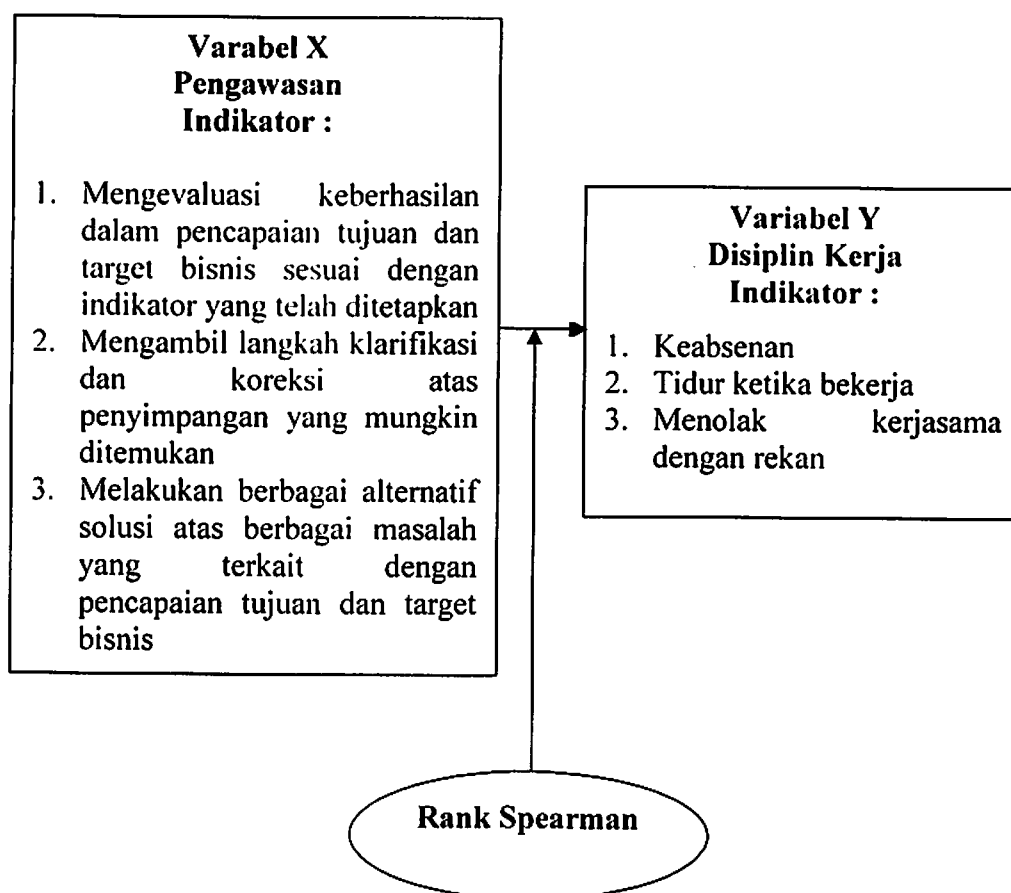
(Desi Arisandy; 2004; 28)

Pada dasarnya, tujuan dari disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Berdasarkan pemikiran tersebut, peranan pengawasan akan sangat mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga pada titik akhir, peranan pengawasan pada PT. Busana Perkasa Garments dapat dicapai secara maksimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

1.5.2. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan serta untuk menggunakan alur penelitian yang akan dilakukan, maka penulis membuat gambaran pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti, yaitu pengawasan sebagai variabel X dan disiplin kerja sebagai variabel Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1
Peranan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada
PT. Busana Perkasa Garments

1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan yang diterapkan Pada PT. Busana Perkasa Garments sudah baik.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments sudah baik.
3. Terdapat peranan yang positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai salah satu bagian yang paling penting dari perusahaan, maka dari itu penggunaan manajemen yang paling baik dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Untuk lebih memahami arti manajemen, berikut beberapa pengertian manajemen dari para ahli:

- Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

(Stoner; 1997;19)

- Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur dan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

(Hasibuan; 2001; 1)

- Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian atau tindak lanjut.

(Willy Susilo 2000; 4)

- *Management is the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people.*

(Robbins & Coulter; 2002; 6)

- *Management is a set of activities (Including planning and decision making, organizing, leading and controlling) directed at an organizations resources (human, financial, physical and information), with the aim of activating organizational goals in an efficient and effective manner.*

(Griffin, 1996, 5)

Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lain nya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Adapun pendapat dari beberapa ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain:

- Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan, pengawasan atas pegadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

(Husein Umar; 1999; 147)

- Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk melaksanakan antara lain, *planning, organizing, controlling, sehingga* efektivitas personalia dapat

ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

(Alex. S Nitisemito; 1996; 11)

- *Human resource management is the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising.*

(Dessler, 2000, 3)

- Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terjadi atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pegadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

(Panggabean; 2002;15)

- *Human resources management is the development and utilization of personal for the effective achievement of individual, organizational, community, national and international goals and objective.*

(Moses N. Kinggudu, 1997, 4)

Dari beberapa kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu suatu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk memanfaatkan dan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi manajerial.

Menurut Terry. George R dalam Manullang (1996; 6) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. *Perencanaan (Planning)*
Perencanaan adalah fungsi manajemen yang merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, serta untuk menentukan program kepegawaian. Adapun program kepegawaian adalah pengendalian, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan;
2. *Pengorganisasian (Organizing)*
Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir semua karyawan dengan menempatkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi;
3. *Pengarahan (Directing)*
Pengarahan adalah kegiatan dari fungsi manajemen untuk mengarahkan para karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan ataupun para manajer dengan maksud agar para karyawan atau bawahannya mengerjakan semua tugas dengan baik;
4. *Pengendalian (Controlling)*
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan atau mengawasi para karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi: Kedisiplinan, Kehadiran, kerjasama, Pelaksanaan kerja, perilaku dan menjaga situasi lingkungan kerja.

Di samping fungsi-fungsi manajerial, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi operasional. Flippo, Philip (1995; 6-7) membagi fungsi operasional sebagai berikut:

1. **Pengadaan (*Procurement*)**
Pengadaan adalah kegiatan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan;
2. **Pegembangan (*Development*)**
Pegembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan moral karyawan;
3. **Kompensasi (*Compensation*)**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan;
4. **Pengintegrasian (*Integration*)**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan melalui hubungan serikat dengan manajemen;
5. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan kepada perusahaan;
6. **Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)**
Pemutusan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan tempat dimana dia bekerja. Pemutusan ini bisa disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya;
 - a. Keinginan karyawan itu sendiri
 - b. Keinginan perusahaan
 - c. Pensiun
 - d. Meninggal dunia
 - e. Dan sebagainya

2.2. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh semua orang yang menduduki jabatan pimpinan atau manajer, mulai dari manajer tingkat atas hingga manajer tingkat bawah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua pegawai.

2.2.1. Pengertian Pengawasan

Untuk lebih dapat memahami dan mengerti tentang pengawasan, maka penulis mengemukakan berbagai pendapat tentang pengawasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- Keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa beerbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Siagian; 2004; 248)

- bahwa disiplin perlu adanya pengawasan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan. yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin lepas, tanpa terikat atau ikut oleh peraturan apapun saja.

(Gozali Saydam; 2005; 296)

- Pengawasan merupakan suatu fungsi untuk mengoreksi atau mengawasi pekerjaan, apakah sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian perbaikan, bisa diharapkan secara mungkin dilakukan bila terjadi suatu penyimpangan, supaya tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

(Atmodudirjo; 2000; 145)

- Pengawasan sebagai usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak di capai.

(Situmorang & Juhir; 1998; 21)

Dari definisi tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan organisasi

untuk menjamin supaya tujuan tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

2.2.2. Fungsi Pengawasan

Penjelasan lebih lanjut tentang fungsi pengawasan yang mutlak dilaksanakan oleh setiap pimpinan atau manajer, dikemukakan oleh Handayaniingrat. Soewarno (1985; 125)

1. Mempertebal rasa tanggung jawab pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaannya;
2. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan;
3. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadinya kerugian yang diinginkan;
4. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan.

2.2.3. Tujuan Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses yang dapat membantu seseorang pimpinan atau manajer untuk mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya, sehingga dapat diketahui apakah para pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana atau tidak, sesuai dengan perintah atau kebijakan yang telah ditetapkannya.

Uraian tersebut, sejalan dengan pendapat Handayaniingrat, Soewarno (1998; 116) tentang tujuan pengawasan, yaitu bahwa pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaannya diperoleh secara berdaya guna (efisien), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan tujuan dari pengawasan menurut Soekarno (1980;

113) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan;
2. Untuk mengetahui apakah suatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi atau azas-azaz yang telah diinstruksikan;
3. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan, atau kegagalan-kegagalan kearah perbaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka jelas bahwa tujuan dari pengawasan adalah agar pimpinan dapat mengetahui atau menilai pelaksanaan pekerjaan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Hal ini agar hasil pelaksanaan perencanaan yang diperoleh dapat berdaya guna (efisien) dan hasil guna (efektif).

2.2.4. Teknik-Teknik Pengawasan

Pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi dalam rangka melaksanakan pengawasan dapat dilakukan setiap saat oleh seorang pimpinan. Bagi pimpinan yang menyadari pentingnya pengawasan sebagai tugas dan tanggung jawab dalam mewujudkan fungsi-fungsi manajemen akan melakukan pengawasan sesuai peraturan yang berlaku.

Adapun pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan oleh Siagian (2004: 256-261) adalah:

1. Pengamatan langsung atau observasi
Oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana caranya para petugas operasional menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya. Teknik ini dapat berakibat sangat positif dalam implementasi strategi dengan efisien dan efektif. Dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung

berbagai manfaat dapat dipetik, seperti informasi “*on-the-spot*”;

2. Melalui laporan baik lisan, maupun lisan
Penyampaian secara lisan yang frekuensinya tergantung pada “kebiasaan” yang berlaku pada organisasi, dalam format yang sudah ditentukan;
3. Penggunaan kuesioner
Yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Pengguna kuesioner sangat bermanfaat apabila maksudnya adalah untuk menggali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi “dilapangan” dari sejumlah besar tenaga pelaksana kegiatan operasional;
4. Wawancara
Apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan. Bentuk apapun yang digunakan, penting untuk memperhatikan bahwa manajer hendaknya tidak “terjerumus” pada bias-bias tertentu, baik yang sifatnya pribadi, kultural maupun keprilakuan.

Teknik pengawasan yang dianggap paling efektif tergantung pada banyaknya faktor seperti:

1. Kejelasan rencana
2. Target waktu yang menentukan batas penyelesaian suatu tugas
3. Dukungan dana
4. Dukungan sarana dan prasarana kerja
5. Sifat dan bentuk penyeliaan dari para atasan langsung
6. Standar mutu hasil pekerjaan
7. Tingkat toleransi terhadap deviasi yang masih dapat diterima

Menurut M Manullang (2005; 176) Pengawasan itu sendiri terbagi menjadi beberapa jenis menurut penggolongannya, yaitu :

- a. Waktu pengawasan
- b. Objek pengawasan
- c. Subjek pengawasan
- d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan.

- a. Waktu pengawasan

Pengawasan itu dibedakan atas : pengawasan *preventif* dan pengawasan *represif*. Dengan pengawasan *preventif* dimaksudkan pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation*. Jadi, diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan dikemudian hari. Dengan pengawasan *reprensif*, dimaksudkan pengawasan setelah rencana sudah dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang telah ditentukan terlebih dahulu.

- b. Objek Pengawasan

Berdasarkan objek pengawasan, pengawasan itu dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut:

1. Produksi
2. Waktu
3. Manusia dengan kegiatan-kegiatannya.

Dalam bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditunjukkan terhadap kuantitas dan kualitas hasil produksi ataupun terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan di bidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dalam menghasilkan produksi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak, sedangkan pengawasan di bidang manusia dengan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan dijalankan sesuai dengan intruksi.

- c. Subyek Pengawasan

Bila bagaimana itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas pengawasan *intern* dan *ekstern*. Dengan pengawasan *intern* dimaksudkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Oleh karena itu, pengawasan semacam ini disebut juga

pengawasan vertical atau formal. Disebutkan ia sebagai pengawasan formal oleh karena itu Karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan. Pengawasan jenis terakhir ini lazim pula disebut pengawasan sosial (*social kontrol*).

d. Cara Mengumpulkan Fakta-Fakta Guna Pengawasan

Berdasarkan cara bagaimana mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas :

1. *Personal observation, personal inspection* atau peninjauan pribadi, yaitu mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan;
2. *Oral report* atau aporan lisan, yaitu pengawasan melalui *oral report*, dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan cara pengumpulan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan;
3. *Written report* atau laporan tertulis, yaitu merupakan suatu *pertanggung jawaban* kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya;
4. *Kontrol by exception* yaitu suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu ditunjukkan kepada kekecualian. Jadi, pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

2.2.5. Manfaat Hasil Pengawasan

Terlepas dari teknik mana yang dianggap paling tepat untuk digunakan, manfaat terpentingnya dari pengawasan menurut Siagian (2004; 261) ialah:

1. Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dalam mana organisasi berbeda;
2. Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya operasionalisasi rencana dengan efisien dan efektif;
3. Pemahaman tentang berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional;
4. Langkah-langkah apa yang segera dapat diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan;
5. Tindakan preventif apa yang segera dapat dilakukukan agar deviasi dari standar tidak terus berlanjut.

2.3. Disiplin

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku baik secara sukarela maupun terpaksa. Disiplin dalam organisasi ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam organisasi bersedia mematuhi dan mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Apabila setiap orang dalam organisasi dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Adapun beberapa pendapat dari beberapa ahli mengenai pengertian disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut:

- disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

(Makya Hasibuan; 2002; 193)

- disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

(Saydam Gozali; 2002; 265)

- disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

(Alex. S Nitisemito; 1996; 118)

Dari definisi tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan ada 7 (Tujuh) menurut Gozali Saydam (2005; 291) adalah sebagai berikut:

1. **Besarnya kecilnya kompensasi**
Karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya;
2. **Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan**
Karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikannya;
3. **Adak tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan**
Aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, bila memang ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama;
4. **Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan**
Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis diatas kerja saja, bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran;
5. **Adak tidaknya pengawasan pimpinan**
Organisasi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan;

6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan
Karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan, karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya;

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun kebiasaan-kebiasaan positif yang perlu dibudayakan dalam organisasi untuk tegaknya disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan;
- b) Melontarkan pujian sesuatu dengan tepat waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut;
- c) Sering-sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka;
- d) Memberi tahu bila meninggalkan tempat atau keluar kantor pada rekan sekerja dengan menginformasikan, kemanadan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.3. Cara Meningkatkan Disiplin Kerja

7 (Tujuh) cara untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan antara lain Gozali Saydam (2000; 265) :

1. Pemberian tingkat kompensasi yang memadai
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan
3. Adanya penghargaan terhadap prestasi
4. Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang
5. Adanya keteladanan pimpinan
6. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik
7. Adanya keberanian pimpinan untuk mendidik yang melanggar disiplin.

2.4. Rumus-Rumus Yang Dipergunakan Dalam Penelitian

2.4.1. Rumus Penarikan Sampel

Penarikan Sampel yang dilakukan penulis adalah dengan sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Pengambilan sampel dengan metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar. Metode penentuan sampel dengan menerapkan metode Slovin.

Rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Konstanta

(J. Supranto, 2001, 157)

2.4.2. Rumus Analisis Korelasi Rank Spearman

Adapun rumus korelasi Rank Spearman menurut (J. Supranto, 2001) adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan: r_s = korelasi rank spearman

d_i = selisih dari pasangan rank

n = banyaknya pasangan rank

(J. Supranto, 2001, 160)

2.4.3. Rumus Analisis Koefisien Penentu

Untuk menentukan seberapa besar peranan pengawasan terhadap disiplin kerja digunakan rumus:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Dimana: Kp = koefisien penentu

r = koefisien korelasi

(J. Supranto, 2001, 153)

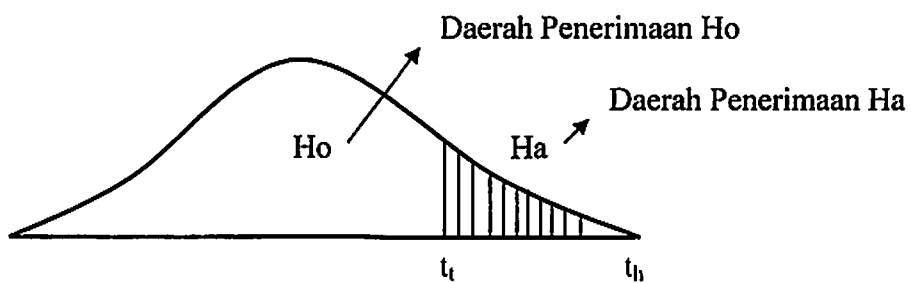
2.4.4. Rumus Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien Korelasi digunakan rumus

$$t_H = r = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}}$$

(Sudjana, 1996, 224)

Gambar 2
KURVA UJI HIPOTESIS



(J. Supranto, 2001, 347)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengawasan sebagai variabel X (independent) dan disiplin kerja karyawan sebagai variabel Y (dependent).

Penulis melakukan penelitian pada PT. Busana Perkasa Garments, yang berlokasi di Jl. Kedung Halang No. 263. Kota Bogor, suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garments.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Pemilihan desain penelitian dimulai pada saat penulis sudah merumuskan hipotesis-hipotesisnya. Penentuan desain penelitian tergantung pada tujuan penelitian itu sendiri. Desain Penelitian merupakan kerangka kerja/rencana yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan-hubungan antara variabel-variabel yang terkait.

Elemen-elemen desain penelitian terdiri dari :

1. Jenis, Metode dan Teknik Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah verikatif dengan metode penelitian adalah *explanatory survey* dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial

2. Unit Analisis

Unit yang digunakan adalah *individual*, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon individu Dan group, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon karyawan PT. Busana Perkasa Garments pada divisi produksi

3.2.2. Operasional Variabel

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengawasan (X)	o Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan	Ordinal
	o Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan	Ordinal
	o Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis	Ordinal
Disiplin Kerja (Y)	o Keabsenan	Ordinal
	o Tidur ketika bekerja	Ordinal
	o Menolak kerjasama	Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Penarikan Sampel yang dilakukan penulis adalah dengan sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Pengambilan sampel dengan metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar. Metode penentuan sampel dengan menerapkan metode Slovin.

Adapun jumlah karyawan PT Busana Perkasa Garments divisi Produksi *factory* 1 berjumlah 628 karyawan

Rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Konstanta

(% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, menggunakan tingkat kesalahan 5%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{628}{1 + 628 (5\%)^2} \\ &= \frac{628}{7.28} = 87 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel adalah sebanyak 86,26 dibulatkan menjadi 87 orang responden dari PT Busana Perkasa Garments. Untuk penelitian ini dilakukan dengan cara penarikan sampel yang digunakan adalah *sample random sampling* (sampling acak sederhana).

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa cara, yaitu :

1. Sumber primer

Pengamatan (observasi) adalah teknik pengumpulan data yang berhubungan dengan objek peneliti, dimana penyusunan melakukan penelitian secara langsung pada perusahaan.

2. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan metode tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan maupun staf dan karyawan yang ada di perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pesediaan materi.

3. Daftar pertanyaan (kuesioner)

adalah teknik pengumpulan data untuk mendapat informasi yang diperlukan dengan membagikan angket atau kuisisioner kepada 87 orang karyawan dalam bentuk 2 kelompok yaitu :

- a. Peranan pengawasan. Kuisisioner ini bertujuan untuk mengukur tingkat pentingnya bentuk peranan pengawasan dalam menentukan arah dan pendisiplinan kerja karyawan.

- b. Disiplin kerja karyawan . bertujuan untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja

Adapun untuk jawaban dari kuisisioner tersebut, penulis menentukan *skala* liker sebagai berikut :

1. Untuk peranan pengawasan

- a. Sangat setuju : Nilai atau bobot 5
- b. Setuju : Nilai atau bobot 4
- c. Netral : Nilai atau bobot 3
- d. Tidak setuju : Nilai atau bobot 3
- e. Sangat tidak setuju : Nilai atau bobot 1

2. Untuk disiplin kerja karyawan

- a. Tidak pernah : Nilai atau bobot 5
- b. Pernah : Nilai atau bobot 4
- c. Sering : Nilai atau bobot 3
- d. Memuaskan : Nilai atau bobot 2
- e. Sangat memuaskan : Nilai atau bobot 1

3.3. Metode Analisis

Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah:

3.3.1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Adapun rumus korelasi Rank Spearman menurut adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan: r_s = korelasi rank spearman

di = selisih dari pasangan rank

n = banyaknya pasangan rank

3.3.2. Analisis Koefisien Penentu

Untuk menentukan seberapa besar peranan pengawasan terhadap disiplin kerja digunakan rumus:

$$K_p = r^2 \times 100\%$$

Dimana: K_p = koefisien penentu

r = koefisien korelasi

3.3.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk menguji koefisien Korelasi digunakan rumus

$$t_H = r = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}}$$

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

H_0 : $p = 0$ (Tidak ada hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja)

H_a : $p > 0$ (Ada hubungan positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja)

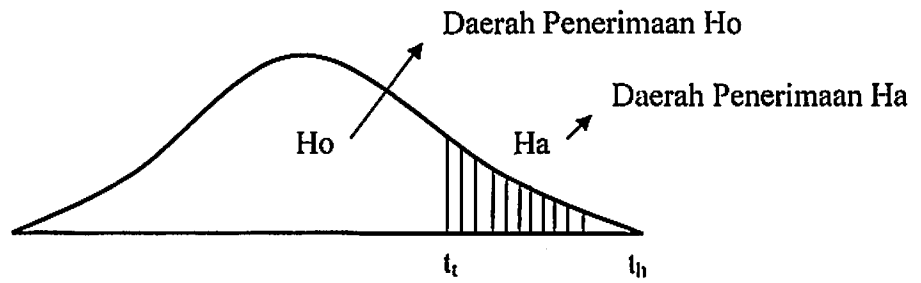
Untuk mengetahui t tabel digunakan taraf nyata 90% atau $\alpha = 0.1$ dan $db = n-2$

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan yaitu:

- 1) H_0 tolak dan H_a diterima apabila t hitung $>$ t tabel yang berarti bahwa ada hubungan nyata dan positif antara dua variabel tersebut.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung $<$ t tabel yang berarti bahwa tidak ada hubungan nyata antara dua variabel tersebut.

Adapun gambar daerah kritis dalam pengujian hipotesis terlihat pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
KURVA UJI HIPOTESIS



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Busana Perkasa Garments terletak di Jl. Raya Kedung Halang No. 263 Bogor. Berdiri dengan akte Notaris No. 21 tanggal 07 Maret 1987 oleh Januar Tirta Amidjaja, Notaris di Semarang. Sebagai perusahaan berbadan hukum dengan bentuk perusahaan perseroan terbatas, sesuai dengan pasal 2 akta pendirian perusahaan. maksud dan tujuan perseroan ini adalah berusaha dalam perancangan dan pembuatan pakaian jadi, Kesemuanya dalam arti kata seluas-luasnya dan melakukan segala bidang usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan hal tersebut. Dan dengan jumlah karyawan keseluruhan pada saat ini adalah 2.236 diantaranya *Factory 1* = 628 karyawan, *Factory 2* = 615 karyawan, *Factory 3* = 470 karyawan dan staff = 523 karyawan.

Legalitas usaha yang dimiliki oleh PT. Busana Perkasa Garments di antaranya Surat Persetujuan Pemerintah tentang PMDN No.56 / II / PMDN / 1989 tanggal 15 Maret 1988. Surat Izin Industri No. 29 / T / Industri / 1989 tanggal 13 Februari dan angka pengenal impor terbatas No. 208 / APIT / 1989 tanggal 29 September 1987. Serta angka pengenal ekspor terbatas (APET) No. 10 8-24 / 87 PMDN tanggal 17 September 1987.

Pada awal mulanya pabrik yang digunakan perusahaan ini adalah milik gabungan koperasi batik Indonesia karena ada perubahan manajemen dalam tubuh GKBI maka pengelola dan pemilik selanjutnya diambil oleh PT. Busana Perkasa Garments, Pada saat itu PT. Busana Perkasa Garments memperkerjakan sekitar 700 orang karyawan. Status kepemilikan perusahaan ini adalah Swasta Indonesia, sedangkan status penanaman modalnya adalah penanaman modal dalam negeri.

Produksi yang dilakukan pada perusahaan ini adalah berdasarkan pada pesanan, atau dapat dikatakan jika tidak ada pesanan maka tidak ada produksi. Seluruh pemesan produk garments di perusahaan ini berasal dari luar negeri. PT. Busana Perkasa Garments merupakan anggota Busana Apparel Group. Serta telah menjadi anggota asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), anggota kamar dagang dan industri (KADIN), serta anggota asosiasi Manufacturing APPAREL Indonesia. PT. Busana Perkasa Garments merupakan anak perusahaan dari Busana Apparel Group dan memberikan kewenangan secara independen kepada Busana Perkasa Garments didalam manajemennya, serta dalam melaksanakan peneta usahanya.

Modal merupakan kekayaan yang dimiliki oleh milik perusahaan. Sumber modal terdiri dari modal sendiri, yang disetor oleh pemilik perusahaan dan laba yang ditahan. Disamping modal sendiri, dalam rangka mencukupi kebutuhan modal kerja untuk menunjang operasional perusahaan, Maka PT. Busana Perkasa Garments juga mendapatkan pinjaman modal dari Bank BNI berupa kredit modal kerja eksport.

Disamping modal kerja, unsur modal lainnya yang berupa aktifa tetap berdasarkan nilai perolehan adalah berupa tanah, gedung perkantoran, bangunan pabrik, serta peralatan dan mesin produksi, dan lain-lainya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri garments, maka visi dan misi PT Busana Perkasa Garments adalah sebagai berikut:

VISI:
SEBAGAI SALAH SATU PENGGERAK DI BIDANG USAHA
GARMENTS DI SKALA NASIONAL

MISI:
MENINGKATKAN MUTU PRODUKSI DAN MENIGKATKAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan, Tugas dan Wewenang

Struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan dapat menggambarkan kedudukan suatu jabatan yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan terbentuknya struktur organisasi maka dapat mempermudah bagi karyawan untuk menjalankan tugas dan wewenangnya. Hal ini dapat terlaksana apabila adanya kerjasama antar karyawan. Adapun gambar struktur organisasi PT. Busana Perkasa Garments seperti yang tertera dalam lampiran.

PT. Busana Perkasa Garments dipimpin oleh seorang vice president dan delapan kepala divisi antara lain: Divisi *Industrial Engineering*, Divisi *Warehouse Embroidery Cutting*, Divisi *Sewing FTY I & Finishing FTY I*, Divisi *Planning Sewing FTY II & III*, *Finishing FTY II & III*, *Washing*, Divisi *Sample*, Divisi *Quality Control*, Divisi HRD GA, serta Divisi *Maitenance Electric boiler*.

Uraian tugas antar bagian pada PT. Busana Perkasa Garments adalah sebagai berikut :

1. Vice president

Vice president adalah sebagai pemimpin perusahaan, yang bertugas memimpin dan mengelola jalannya operasional perusahaan. meliputi perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan. Mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan dan mengontrol jalannya manajemen secara menyeluruh.

2. I.E. (*industrial engineering*)

I.E. (*industrial engineering*) adalah merancang layout produksi sesuai dengan draft yang telah disetujui oleh PPMC (*Product Planning & material control*), dalam hal ini menyangkut kapasitas produksi, mesin yang digunakan lainnya.

3. Sewing FTY I dan Finishing FTY I

Sewing (*Factory I dan Finishing Factory I*) adalah team yang bertanggung jawab dalam proses pembuatan produk hingga proses penyelesaian atau finishing.

4. Planning Sewing FTY II & III, Finishing II & III, dan Washing.

Planning Sewing *Factory II & III*, Finishing II & III, dan Washing mempunyai tugas dan wewenang membuat perencanaan produksi, memonitor kegiatan produksi, membuat perencanaan material untuk produksi serta perencanaan proses pencucian bahan.

5. Sample Lectra

Sample Lectra Adalah team yang bertanggung jawab dalam membuat suatu sampel produk, sebelum produksi yang sesuai dengan kriteria dan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh buyers.

6. Quality Controll

Adalah team yang bertanggung jawab dalam mengawasi proses produksi, menentukan dan mengawasi mutu produk, sehingga mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh buyers.

7. HRD Team

Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengenai kepersonaliaan, dalam hal ini meliputi: menentukan kebijakan penerimaan dan pembinaan karyawan, menyelenggarakan program training, peningkatan karir karyawan, dan hal lain yang berkaitan dengan kepegawaian.

8. Maintenance Electric Boiler

Adalah team yang bertugas dan bertanggung jawab mengenai pemeliharaan (maintenance) peralatan produksi, serta mesin-mesin produksi.

4.1.3. Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan

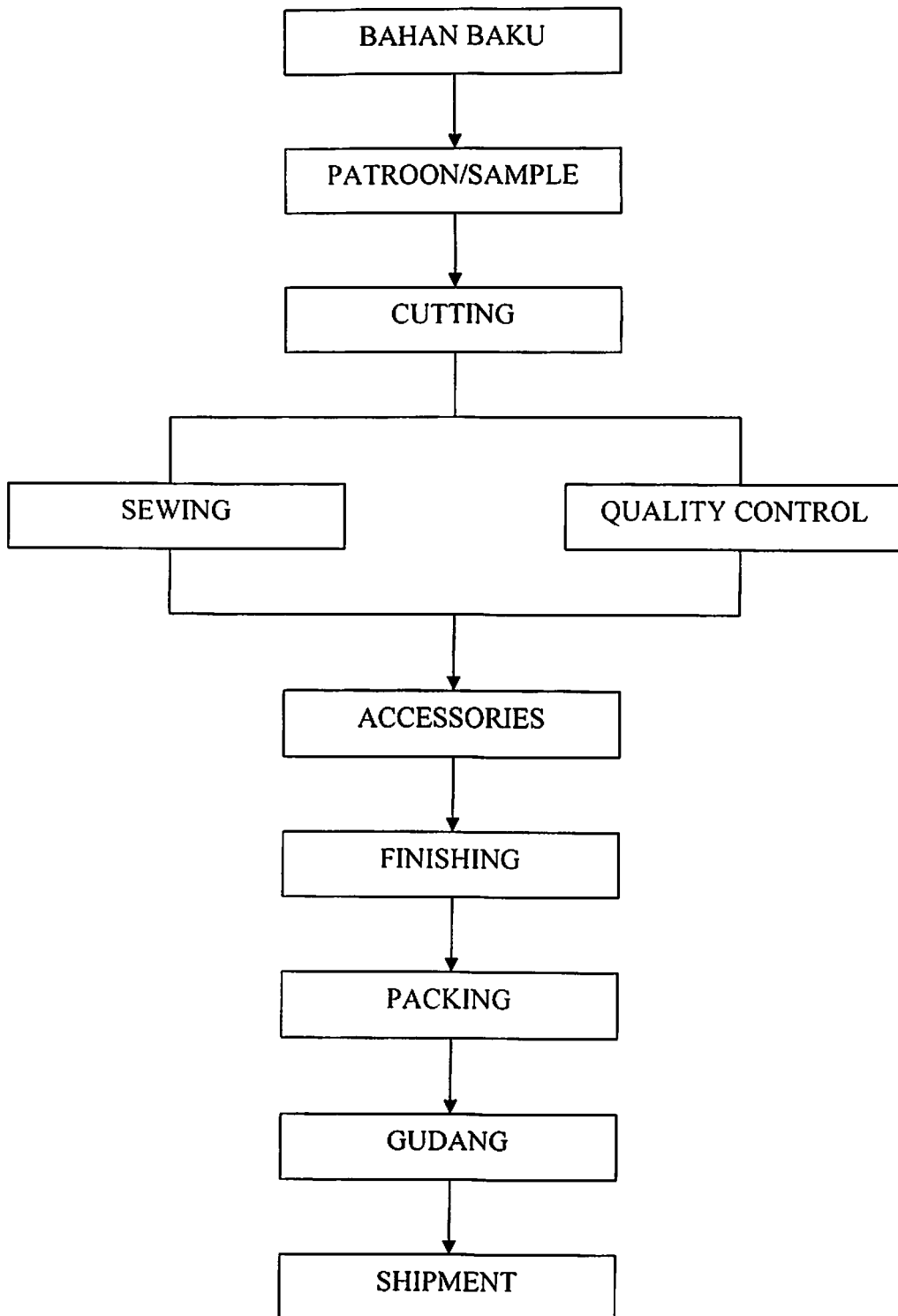
PT. Busana Perkasa Garments merupakan perusahaan yang memproduksi pakaian jadi berdasarkan pesanan dari buyers. Artinya tidak ada pesanan, maka perusahaan tidak akan beroperasi. PT. Busana Perkasa Garmens menghasilkan produk seperti: Jacket, Jogging set,

Pants, Skirt, Blouse, T-shirt, dan Drees. Sedangkan brand buyersnya seperti Nike, Tommy, Levi's, Polo dan sebagainya yang berasal dari berbagai kawasan diantaranya Amerika, Eropa, Australia dan Asia Tenggara. Dari sekian banyak pasar yang dimasuki oleh PT. Busana Perkasa Garments, maka pasar di Jepang yang dirasakan paling berat. Pemenuhan kualitas yang baik dan juga harga produk yang kompetitif menjadi alasannya.

Pada perusahaan yang proses produksinya bersifat masa, berbeda dengan perusahaan yang proses produksinya berdasarkan pesanan. Perusahaan yang proses produksinya berdasarkan pesanan memiliki ciri dan spesifikasi yang khusus, karena proses produksi baru dilaksanakan setelah ada perjanjian pemesanan disepakati oleh kedua belah pihak. Kesepakatan tersebut meliputi jenis produksi, spesifikasi teknis, banyaknya pesanan, lamanya pekerjaan, harga persatuan maupun harga total serta syarat lain yang dianggap perlu yang ada hubungannya dengan pemesanan tersebut.

Adapun gambaran proses produksi yang dilakukan oleh PT. Busana Perkasa Garments. Dapat dilihat pada gambar 4.1 pada gambar tersebut digambarkan tentang proses dan alur produksi pakaian jadi secara umum. Walaupun mungkin pada akhirnya antara satu jenis pakaian dengan pakaian lainnya memiliki sedikit perbedaan.

Gambar 4.1
Diagram Alur Proses Produksi Pakaian Jadi
PT. Busana Perkasa Garment



Usaha pemasaran dilakukan melalui seminar, pameran dagang di dalam dan luar negeri, dan brosur-brosur. Jika terjadi transaksi pesanan, biasanya langsung diadakan negosiasi harga dan syarat-syarat lainnya, dengan memperlihatkan kebijaksanaan pemerintah yang berlaku, misalnya penetapan quota, pajak, bea, dan cukai dan lain-lainya. Harga yang disepakati berdasarkan FOB, yaitu harga barang sampai diatas kapal.

4.1.4. Mesin dan Peralatan Produksi

Produksi adalah kegiatan yang vital di perusahaan, karena seperti yang telah dijelaskan di muka bahwa perusahaan beroperasi berdasarkan pesanan yang ada, sehingga bagian produksi menjadi bagian yang vital. Produksi di perusahaan ini memproduksi berbagai macam jenis pakaian, dimana memiliki karekteristik dan spesifikasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

Untuk menunjang kegiatan produksi, dalam rangka memenuhi pesanan para buyer. maka perusahaan mengandalkan produksi dari tiga factory, yaitu factory I, factory II, factory III, Masing-masing factory dilengkapi dengan mesin dan peralatan produksi yang sesuai dengan kebutuhan pabrik. Mesin-mesin dan peralatan yang digunakan sesuai dengan ketentuan dan standar yang lazim berlaku di industri garment. Untuk lebih jelasnya peralatan dan produksi yang digunakan dalam proses produksi dapat dilihat di tabel 4.2.

Tabel 4.2
Mesin dan Alat Produksi

No	Description	Type	Quantity	Total
1	Single Needle Lockstich	Juki DDL 9000 Juki DDL 5550N-3-WB Juki DDL 5550N-7-WB Juki DDL 550.1 Juki DDL 5530 Brother DB2. B735	94 170 100 100 286 90	840
2	Single Needle W/Cutter	Juki DLM 5200	45	45
3	Double Needle Lockstich	Juki LH 3168SF-7-WB Juki LH 3168SF Juki LH 3128-7 Juki LH 3128 Juki LH 515 Brother LT2 B842 Unicorn LT2 H432	78 41 45 24 19 39 27	273
4	Double Needle Chain Stitch	Juki MH 380	3	3
5	Overlock 3 thread	Juki MO 3704	6	6
6	Overlock 4 thread	Juki MO 3624E BEG Juki MO 3914 BEG-40K Juki MOC 3914 BEG 30-7 Juki MO 3714 Pegasus EX514-83B Pegasus EXT 5114-04 Pegasus EX 5214-M53 Yamato AZF 8420- Y8DF/K2/RS25	6 19 21 59 4 16 5 7	137
7	Overlock.5.thread	Juki MO.2366.DD4 Juki MO.3616E.DE4 Juki MO3716 Yamato AZF 8611- A8DA/K1/SAS2	57 24 56 10	147
8	Elastic tape feader	Pegasus EXT5104- 52D/333-4/MC-300 Juki MOC.3904-OE5-377	7 3	10
9	Bartack Lockstitch	Juki LK.1900 HS Juki LK.1850J	36 9	45

10	Waistband Chainstitch	Kansai Spesial DFB.1412 L Kansai Spesial FX.4412P Kansai Spesial DFB.1404 PMD Union Spesial 54400J9-16 Singer 3021 406A-3 Pegasus W674-40AC Pegasus W674-40BC	5 18 14 1 4 5 3	50
11	Zig Zag	Juki LZ-2288-7 Juki LZ.2290SU-7	2 2	4
12	Feed of the arm Feed of the arm (flatsim)	Brother DT6-B.928-8 Brother DT6-B.925 Juki MS.1261 MF Pegasus FS.613 Pegasus FW.603 GB	5 10 3 5 4	27
13	Blind Stitch	Strobel 45-161	4	4
14	Snap Button Electric	HK/NS-45/kawaguchi	36	36
15	Cylindrical Bed for Cuff	Pegasus W.664-03 FB	5	5
16	Flat Lock Small Cylinder Bed	Yamato-VE-2713-156L-2- TIN/UT-A24 Yamato VEU.2713- 156L.TIN-A24/ST-A Pegasus W264-03 FB Pegasus WT264-03 (Double feed dog	12 6 4 6	28
17	Flat Lock Normal Cylinder	Yamato VEU-2713-156L-2- TIN/UT-A24 Pegasus W664-01 GB Pegasus W664-03 GB	12 6 4	22
18	Hat Lock Bottom	Yamato VCU-3711-156L- UT-A22/SC-7 Pegasus W664-35 BC Pegasus WT664-35 BS	28 4 2	34
19	Flat Lock Normal Rear Puller	Pegasus VC.2703- 156M/UT-A24/ST-4	1	1
20	Flat Bed	Pegasus WT862-01 DB	10	10
21	Bis Kamkut	Pegasus WT5562-01 EB	4	4

22	Button Hole Eyelet	Brother DH4.B980-1 Brother RH-981A Juki MEB.3200SS	2 7 2	11
23	Button Hole Lockstich	Juki LBH.780 Juki LBH.782	14 10	24
24	Button Stitch	Juki MB.373 Juki MB.377 Juki LLK.1903	14 6 6	26
25	Stitch Label	Juki AMS.210 D Juki AMS.221 C Juki LK.1920 SS Juki LK.1930 SS	2 1 5 5	13
26	Welt Pocket Machine	Juki APW-196	4	4
27	Seam Sealing	ARDMEL MK4i	3	3
28	Sadle Stitch	SUISEI 101	1	1
29	Tape Cutter	Juki AT-35 AD	5	5
30	Balik Kerah	BUTEX	4	4
31	Blind Kit		1	1
TOTAL			1819	

Sumber: Company Profile PT. BPG 2008

4.2. Profil Responden

Dalam penelitian mengenai peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments, menggunakan teknik kuisioner dengan melibatkan responden sebagai sampel.

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel dengan menggunakan metode "random sampling" yaitu untuk menentukan sampel secara acak, di mana sampel responden yang diambil dari karyawan sebanyak 87 dari total populasi karyawan produksi *factory* 1 berjumlah 628 orang, dan persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan sampel yang masih ditolerir sebesar 10%

Sebelum menguji peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments penulis akan memberikan gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3
Daftar jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Divisi produksi *factory* 1 PT. Busana Perkasa Garments Periode tahun 2008

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	% Responden
Laki-laki	68	78,1
Perempuan	19	21,9
Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi *factory* 1 yang yang terbanyak adalah kelompok dari laki-laki yaitu 68 orang (78,1%), sedangkan kelompok perempuan sebanyak 19 orang (21,9).

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Daftar jumlah responden berdasarkan usia karyawan divisi produksi *factory* 1 PT. Busana Perkasa Garments periode 2008

Usia	Jumlah Responden	% Responden
16-25	19	21,8
26-35	68	78,2
Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi *factory* 1 yang berusia antara 16-25 Tahun sebanyak 19 orang (21,8%) dan yang berusia 26-35 Tahun sebanyak 68 orang (78,2%).

3. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.5
Daftar jumlah responden berdasarkan status pernikahan karyawan divisi produksi *factory* I PT. Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008

Status	Jumlah Responden	% Responden
Menikah	65	74,7
Belum Menikah	22	25,3
Janda	-	-
Duda	-	-
Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi *factory* I yang berstatus menikah sebanyak 65 orang (74.7%) dan karyawan belum menikah sebanyak 22 orang (25,3%).

4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6
Daftar jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan divisi produksi *factory* I PT. Busana Perkasa Garments Periode Tahun 2008

Pendidikan	Jumlah Responden	% Responden
SD	-	-
SLTP	25	28,7
SLTA	57	65,6
Akademi (D1/D2/D3/)	5	5,7
Sarjana (S1/S2/S3)	-	-
Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi *factory* I yang berpedidikan SLTP sebanyak 25 orang (28,7%), SLTA sebanyak 57 orang (65,6%) dan akademi sebanyak 5 orang (5,7%).

5. Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.7

Daftar jumlah responden berdasarkan tingkat pendapatan karyawan divisi produksi *factory* I PT. Busana Perkasa Garments periode Tahun 2008

Pendapatan	Responden	% Responden
<Rp. 500.000/bulan	-	-
Rp. 500.000-Rp. 750.000/bulan	-	-
Rp. 750.000-Rp.1.000.000/bulan	24	27,6
Rp. 1.000.000-Rp. 1.250.000/bulan	59	67,8
>Rp. 1.250.000	4	4,6
Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi *factory* I yang berpedapatan Rp. 750.000-Rp. 1.000.000/bulan adalah sebanyak 24 karyawan (27,6%), Rp. 1.000.000-Rp. 1.250.000/bulan adalah sebanyak 59 karyawan (67,8%), >Rp. 1.250.000 sebanyak 4 karyawan (4,6%).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pelaksanaan Pengawasan yang diterapkan pada PT. Busana Perkasa Garments

Untuk dapat mengetahui pengawasan yang diterapkan pada PT. Busana Perkasa Garments maka harus dilakukan penelitian berupa penyebaran kuisioner kepada karyawan produksi *factory* I, hal tersebut dapat dianalisis dengan beberapa indikator, yaitu :

- Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
- Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
- Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel pengawasan dengan indikator Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dengan pertanyaan :

Tabel 4.8
Pendapat respoden tentang Adanya evaluasi karyawan dalam pencapaian tujuan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	27,5
2	Setuju	54	62
3	Kurang Setuju	9	10,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban respoden terbanyak adalah 62% setuju, 27.5% sangat setuju dan 10.3% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan adanya evaluasi karyawan dalam pencapaian tujuan.

Tabel 4.9
Pendapat respoden tentang adanya pengawasan terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	21,8
2	Setuju	47	54
3	Kurang Setuju	9	10,3
4	Tidak Setuju	8	9,1
5	Sangat Tidak Setuju	4	4,5
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban respoden terbanyak adalah 54% setuju, 21,8% sangat setuju, 10,3% kurang setuju, 9,1 tidak setuju dan 4.5% sangat tidak setuju yang berarti karyawan setuju

dengan adanya pengawasan terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berikut ini hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel pengawasan dengan indikator mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan dengan pertanyaan:

Tabel 4.10
Pendapat responden tentang adanya klarifikasi karena kesalahan karyawan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	28,7
2	Setuju	57	65,5
3	Kurang Setuju	5	5,7
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden terbanyak adalah 65,5% setuju, 28,7% sangat setuju dan 5,7% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan adanya klarifikasi karena kesalahan karyawan

Tabel 4.11
Pendapat responden tentang adanya koreksi karyawan terhadap kesalahan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	4,5
2	Setuju	36	41,3
3	Kurang Setuju	23	26,4
4	Tidak Setuju	14	16
5	Sangat Tidak Setuju	10	11,4
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden terbanyak adalah 41,3% setuju, 26,4% kurang setuju, 16 % tidak setuju, 11,4 % sangat tidak setuju dan 4,5 % sangat setuju yang berarti karyawan setuju dengan adanya koreksi karyawan terhadap kesalahan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel pengawasan dengan indikator melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis dengan pertanyaan :

Tabel 4.12

Pendapat responden tentang Pengawasan yang dilakukan untuk karyawan guna menciptakan alternatif solusi atas masalah yang terkait dalam pencapaian tujuan target bisnis

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	32,1
2	Setuju	40	45,9
3	Kurang Setuju	12	13,7
4	Tidak Setuju	4	4,5
5	Sangat Tidak Setuju	3	3,4
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 4,5% setuju, 32,1% sangat setuju, 13,7% kurang setuju, 4,5 tidak setuju dan 3,4% sangat tidak setuju yang berarti karyawan setuju dengan Pengawasan yang dilakukan untuk karyawan guna menciptakan alternatif solusi atas masalah yang terkait dalam pencapaian tujuan target bisnis

Tabel 4.13
Pendapat responden tentang Karyawan diberikan pelatihan
agar tidak terjadi kesalahan bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	40	45,9
2	Setuju	47	54
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 54% setuju, 45.9% sangat tidak setuju yang berarti karyawan setuju dengan Karyawan diberikan pelatihan agar tidak terjadi kesalahan bekerja.

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Responden Mengenai Pengawasan
Variabel (X)

Pernyataan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
Responden							
1	5	2	3	2	1	5	18
2	5	5	4	3	5	5	27
3	4	4	4	5	1	5	23
4	4	4	4	1	2	4	19
5	4	5	5	2	5	4	25
6	3	5	5	4	4	5	26
7	5	4	4	3	4	5	25
8	5	1	4	3	4	4	21
9	5	3	4	4	5	4	25
10	4	4	5	3	4	5	25
11	4	5	3	2	4	4	22
12	4	5	5	1	3	4	22
13	4	4	4	4	3	4	23

14	4	5	4	4	4	4	25
15	3	4	4	3	5	5	24
16	4	4	5	2	2	4	21
17	5	5	4	1	5	5	25
18	3	5	4	3	5	5	25
19	5	4	5	4	3	4	25
20	4	4	4	3	5	4	24
21	4	1	5	1	5	4	20
22	4	4	4	2	4	4	22
23	4	2	3	4	1	5	19
24	5	3	4	3	4	4	23
25	3	4	4	5	4	5	25
26	5	5	5	1	5	4	25
27	4	5	4	2	4	5	24
28	3	5	5	1	3	5	22
29	5	4	4	3	5	4	25
30	5	3	4	4	5	4	25
31	4	5	4	4	4	5	26
32	4	4	4	5	4	5	26
33	5	4	4	1	5	4	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	3	5	4	4	5	26
36	4	1	3	3	5	4	20
37	4	4	5	4	4	5	26
38	4	4	4	4	4	5	25
39	5	4	4	3	5	4	25
40	3	4	4	2	4	4	21
41	3	2	4	3	3	5	20
42	5	4	5	4	4	4	26
43	4	4	4	4	4	5	25
44	4	3	4	3	2	4	20
45	4	4	5	3	5	4	25
46	4	4	4	4	5	4	25
47	5	5	4	3	5	4	26

48	4	5	4	2	4	5	24
49	4	4	5	3	4	5	25
50	4	1	3	4	4	4	20
51	4	4	5	4	3	5	25
52	5	4	4	4	4	4	25
53	4	4	4	5	4	5	26
54	4	2	4	3	3	4	20
55	3	4	4	4	5	5	25
56	4	4	4	4	4	5	25
57	5	5	5	4	3	4	26
58	4	4	5	1	4	4	22
59	4	2	5	4	5	5	25
60	3	4	4	2	3	4	20
61	4	3	4	4	4	5	24
62	4	4	4	4	5	4	25
63	4	4	5	4	4	4	25
64	4	4	4	3	4	5	24
65	4	4	5	2	3	4	22
66	4	5	4	3	5	5	26
67	5	4	4	4	4	4	25
68	5	4	4	4	5	4	26
69	5	5	4	3	4	5	26
70	4	4	4	4	4	5	25
71	4	3	4	4	4	4	23
72	4	4	5	4	4	5	26
73	4	2	4	2	4	4	20
74	4	4	4	1	4	4	21
75	4	3	4	2	4	5	22
76	4	4	4	3	5	5	25
77	4	4	5	4	5	4	26
78	4	5	4	4	4	5	26
79	5	4	4	2	5	5	25
80	4	4	4	3	4	4	23
81	4	4	5	4	3	5	25
82	4	2	4	4	3	4	21

83	4	4	4	4	5	4	25
84	5	3	4	4	4	4	24
85	4	4	4	3	5	5	25
86	4	2	5	2	2	5	20
87	5	5	5	1	5	4	25
Total							2067

Score rata-rata : $\frac{2067}{87} = 23.758$

Score di atas sebanyak 57 responden atau $\frac{57}{87} \times 100\% = 65\%$

Jadi dapat disimpulkan hasil jawaban responden tentang pengawasan cukup baik, karena bisa dilihat dari hasil score sebanyak 65%. Itu berarti di atas dari rata-rata.

4.3.2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments

Disiplin kerja merupakan suatu ketentuan atau norma-norma yang harus diikuti oleh setiap karyawan, di mana disiplin diterapkan dalam kehidupan organisasi ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi peraturan tata tertib yang berlaku.

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments harus melakukan evaluasi terhadap para karyawan dengan melakukan kuisioner yang berkaitan dengan Keabsenan, Tidur ketika bekerja, Menolak kerjasama dengan rekan.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai disiplin kerja dengan indikator keabsenan, dengan pertanyaan:

Tabel 4.15
Pendapat responden tentang datang tepat pada waktunya

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	37,9
2	Setuju	50	57,4
3	Kurang Setuju	4	4,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 57,4% setuju, 37,9% sangat setuju dan 4,5% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan datang tepat pada waktunya.

Tabel 4.16
Pendapat responden tentang menggunakan waktu seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	25,2
2	Setuju	43	49,4
3	Kurang Setuju	14	16
4	Tidak Setuju	8	9,1
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 49,4% setuju, 25,2% sangat setuju, 16% kurang setuju dan 9,1% tidak setuju yang berarti karyawan setuju dengan menggunakan waktu seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai disiplin kerja dengan indikator tidur ketika bekerja, dengan pertanyaan :

Tabel 4.17
Pendapat responden tentang tidak pernah tidur pada saat bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	22,9
2	Setuju	63	72,4
3	Kurang Setuju	4	4,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 72,4% setuju, 22,9% sangat setuju dan 4,5% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan tidak pernah tidur pada saat bekerja.

Tabel 4.18
Pendapat responden tentang istirahat dilakukan pada saat rentang waktu yang telah ditetapkan perusahaan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	11,4
2	Setuju	41	47,1
3	Kurang Setuju	24	27,5
4	Tidak Setuju	6	6,8
5	Sangat Tidak Setuju	6	6,8
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 47,1% setuju, 27,5% kurang setuju, 11,4% sangat setuju, 6,8% tidak setuju dan 6,8% sangat tidak setuju yang berarti karyawan setuju dengan istirahat dilakukan pada saat rentang waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut ini hasil kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai disiplin kerja dengan indikator menolak kerjasama dengan rekan, dengan pertanyaan:

Tabel 4.19
Pendapat responden tentang adanya penggolongan dalam melaksanakan tugas

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	20,6
2	Setuju	53	60,9
3	Kurang Setuju	16	18,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 60,9% setuju, 20,6% sangat setuju, dan 18,3% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan adanya penggolongan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.20
Pendapat responden tentang melaksanakan tugas dalam divisi masing-masing

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	17,2
2	Setuju	68	78,1
3	Kurang Setuju	4	4,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	87	100

Sumber: Data Quesioner

Hasil dari jawaban responden yang terbanyak adalah 78,1% setuju, 17,2% sangat setuju dan 4,5% kurang setuju yang berarti karyawan setuju dengan melaksanakan tugas dalam divisi masing-masing.

Tabel 4.21
 Hasil Jawaban Responden Mengenai Disiplin kerja
 Variabel (Y)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	Jumlah
Responden							
1	4	2	5	4	4	4	23
2	5	4	4	3	4	4	24
3	5	3	5	2	5	5	25
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	5	1	4	5	23
6	4	5	4	1	5	4	23
7	5	3	4	4	5	3	24
8	4	2	5	5	4	4	24
9	4	3	4	4	4	4	23
10	4	4	5	2	4	4	23
11	4	5	4	3	5	5	26
12	5	4	4	1	5	4	23
13	3	4	4	1	5	5	22
14	5	4	4	3	4	4	24
15	4	3	5	4	3	4	23
16	4	2	4	5	4	4	23
17	4	3	4	5	4	4	24
18	4	5	4	3	4	5	25
19	4	5	4	2	3	4	22
20	5	4	4	2	4	4	23
21	5	4	4	3	4	4	24
22	5	4	4	4	3	4	24
23	3	4	5	4	4	5	25
24	4	5	4	5	4	3	25
25	4	3	4	4	4	4	23
26	4	2	5	4	5	4	24
27	5	3	4	5	3	5	25
28	5	4	4	3	5	4	25
29	4	5	4	3	4	5	25

65	4	4	4	3	4	4	23
66	4	4	5	3	5	4	25
67	5	4	4	4	4	4	25
68	4	5	4	3	4	5	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	4	4	4	4	25
71	4	4	5	2	4	4	23
72	5	5	3	4	5	4	26
73	5	3	4	4	5	4	25
74	4	2	5	4	4	4	23
75	4	3	4	5	4	4	24
76	4	4	5	4	4	4	25
77	5	4	4	3	4	4	24
78	5	4	4	4	4	3	24
79	4	4	4	4	4	5	25
80	4	5	3	5	4	4	25
81	5	4	4	4	3	4	24
82	4	4	4	3	4	4	23
83	4	4	4	4	3	4	23
84	5	5	3	4	4	4	25
85	5	3	4	4	4	4	24
86	4	4	4	3	5	4	24
87	3	4	5	3	5	4	24
Total							2076

Score rata-rata : $\frac{2076}{87} = 23.862$

Score diatas sebanyak 59 responden atau $\frac{59}{87} \times 100\% = 67\%$

Jadi dapat disimpulkan hasil jawaban responden tentang disiplin kerja cukup baik, karena bisa dilihat dari hasil score sebanyak 67%. Itu berada diatas dari rata-rata.

4.3.3. Peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments

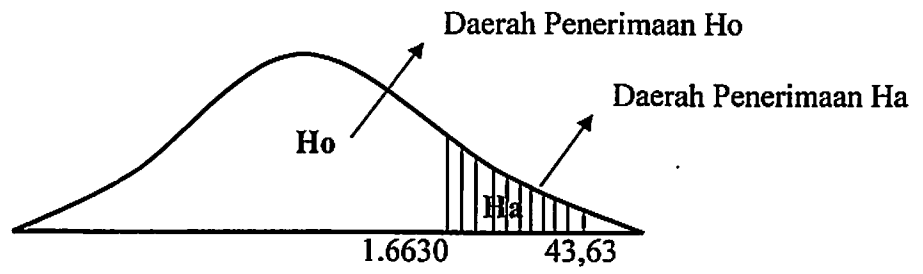
Untuk mengetahui peranan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan, maka penulis membuat tabel pembantu yang digunakan untuk menganalisis korelasi, koefisien penentu, dan uji hipotesis sebagai berikut

Tabel 4.22
Tabel Pembantu Untuk Analisis Korelasi, Koefisien Penentu dan Uji Hipotesis

Responden	X	Y	X	Y	XY	Rx	Ry	Di	Di ²
1	18	22	324	484	396	1	2	-1	1
2	19	22	361	484	418	2.5	2	0.5	0.25
3	19	22	361	484	418	2.5	2	0.5	0.25
4	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
5	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
6	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
7	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
8	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
9	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
10	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
11	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
12	20	23	400	529	460	8	15.3	-7.3	53.29
13	21	23	441	529	483	15	15.3	-0.3	0.09
14	21	23	441	529	483	8	15.3	-0.3	0.09
15	21	23	441	529	483	8	15.3	-0.3	0.09
16	21	23	441	529	483	8	15.3	-0.3	0.09
17	21	23	441	529	483	8	15.3	-0.3	0.09
18	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49
19	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49
20	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49
21	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49

22	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49
23	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49
24	22	23	484	529	506	21	15.3	5.7	32.49
25	23	23	529	529	529	27.5	15.3	12.2	148.84
26	23	23	529	529	529	27.5	15.3	12.2	148.84
27	23	24	529	576	552	27.5	41	-13.5	182.25
28	23	24	529	576	552	27.5	41	-13.5	182.25
29	23	24	529	576	552	27.5	41	-13.5	182.25
30	23	24	529	576	552	27.5	41	-13.5	182.25
31	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
32	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
33	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
34	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
35	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
36	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
37	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
38	24	24	576	576	576	34.5	41	-6.5	42.25
39	25	24	625	576	600	55	41	14	196
40	25	24	625	576	600	55	41	14	196
41	25	24	625	576	600	55	41	14	196
42	25	24	625	576	600	55	41	14	196
43	25	24	625	576	600	55	41	14	196
44	25	24	625	576	600	55	41	14	196
45	25	24	625	576	600	55	41	14	196
46	25	24	625	576	600	55	41	14	196
47	25	24	625	576	600	55	41	14	196
48	25	24	625	576	600	55	41	14	196
49	25	24	625	576	600	55	41	14	196
50	25	24	625	576	600	55	41	14	196
51	25	24	625	576	600	55	41	14	196
52	25	24	625	576	600	55	41	14	196
53	25	24	625	576	600	55	41	14	196
54	25	24	625	576	600	55	41	14	196
55	25	24	625	576	600	55	41	14	196
56	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
57	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25

58	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
59	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
60	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
61	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
62	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
63	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
64	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
65	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
66	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
67	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
68	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
69	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
70	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
71	25	25	625	625	625	55	69.5	-14.5	210.25
72	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
73	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
74	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
75	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
76	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
77	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
78	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
79	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
80	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
81	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
82	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
83	26	25	676	625	650	79	69.5	9.5	90.25
84	26	26	676	676	676	79	85	-6	36
85	26	26	676	676	676	79	85	-6	36
86	26	26	676	676	676	79	85	-6	36
87	27	27	729	729	729	87	87	0	0
Total	2067	2076	50515	50560	49940	3828	3834.9	-1066.2	9960.67



Gambar 4. 3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis

BAB V

SIMPULAN dan SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai "Peranan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan divisi produksi *factory* I pada PT. Busana Perkasa Garments", maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan yang diterapkan pada PT. Busana Perkasa Garments dapat dinilai dari penyebaran kuisioner kepada karyawan produksi *factory* I, hal tersebut dapat dianalisis dengan beberapa indikator, yaitu :

- ❖ Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.
 - Evaluasi karyawan dalam pencapaian tujuan, jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 54 Responden (62%), sangat setuju sebanyak 24 Responden (27,5%), kurang setuju sebanyak 9 Responden (10,3%)
 - pengawasan terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 47 Responden (54%). sangat setuju sebanyak 19 Responden (21,8%), kurang setuju sebanyak 9 Responden (10,3%), tidak setuju sebanyak 8 Responden (9.1%), sangat tidak setuju sebanyak 4 Responden (4,5%)

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang di ajukan adalah setuju.

- ❖ Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
 - klarifikasi karena kesalahan karyawan, jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 57 Responden (65,5%), sangat setuju sebanyak 25 Responden (28,7%), kurang setuju sebanyak 5 Responden (5,7%).
 - koreksi karyawan terhadap kesalahan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 36 Responden (41,3%), kurang setuju sebanyak 23 Responden (26,4%), tidak setuju sebanyak 14 Responden (16%), sangat tidak setuju sebanyak 10 Responden (11,4%), sangat setuju sebanyak 4 Responden (4,5%).

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan, jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

- ❖ Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.
 - Pengawasan yang dilakukan untuk karyawan guna menciptakan alternatif solusi atas masalah yang terkait dalam pencapaian tujuan

target bisnis, jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 40 responden (4,5%), sangat setuju sebanyak 28 responden (32,1%), kurang setuju sebanyak 12 responden (13,7%), tidak setuju sebanyak 4 responden (4,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (3,4%)

- Karyawan diberikan pelatihan agar tidak terjadi kesalahan bekerja, jawaban terbanyak adalah sebanyak 47 responden (54%) dan sangat setuju sebanyak 40 responden (45,9%).

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments divisi produksi *factory I*, dari hasil kuisioner yang disebarakan untuk indikator :

❖ Keabsenan

- datang tepat pada waktunya jawaban terbanyak adalah 50 responden (57,4%), sangat setuju sebanyak 33 responden (37,9%) dan kurang setuju sebanyak 4 responden (4,5%)
- menggunakan waktu seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 43 responden (49,4%), sangat setuju sebanyak 22 responden (25,2%), kurang setuju sebanyak 14 responden (16%) dan tidak setuju 8 responden (9,1%)

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator Keabsenan jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju

❖ tidur ketika bekerja

- tidak pernah tidur pada saat bekerja jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 63 responden (72,4%), sangat setuju sebanyak 20 responden (22,9%) dan kurang setuju sebanyak 4 responden (4,5%)
- istirahat dilakukan pada saat rentang waktu yang telah ditetapkan perusahaan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 41 responden (47,1%), kurang setuju sebanyak 24 responden (27,5%), sangat setuju sebanyak 10 responden (11,4%), tidak setuju sebanyak 6 responden (6,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (6,8%)

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator tidur ketika bekerja jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju

❖ Menolak kerjasama dengan rekan

- adanya penggolongan dalam melaksanakan tugas jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 53 responden (60,9%), sangat setuju sebanyak 18 responden (20,6%) dan kurang setuju sebanyak 16 responden (18,3%)
- melaksanakan tugas dalam divisi masing-masing jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 68 responden (78,1%), sangat setuju sebanyak 15 responden (17,2%) dan kurang setuju sebanyak 4 responden (4,5%)

Jadi kesimpulan untuk jawaban indikator menolak kerjasama dengan rekan jawaban terbanyak dari kedua pertanyaan yang diajukan adalah setuju.

3. Hasil rank spearman diperoleh nilai $r_s = 0,9099$ berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengawasan dan disiplin kerja.
4. Hasil analisis koefisien penentu diperoleh sebesar 81% artinya dapat disimpulkan bahwa besarnya peranan pengawasan terhadap disiplin kerja adalah 81% sedangkan 19% disebabkan faktor lain.
5. Hasil uji koefisien korelasi dengan taraf nyata 5% menunjukkan $t_h (=43.63) > t_t (=1,6630)$ berarti tolak H_0 dan terima H_a , artinya terdapat hubungan nyata dan positif antara pengawasan yang diterapkan dan disiplin kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan mengenai “Peranan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments”. Maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

❖ Pengawasan yang diterapkan

- Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar selalu belajar dari kesalahan sebelumnya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien:

- Sebaiknya pengenalan orientasi lingkungan dan orientasi pekerjaan lebih di tingkatkan, agar terciptanya adaptasi yang baik dalam pekerjaannya;
- Sebaiknya pengawasan lebih cenderung memperhatikan karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, karena akan mempengaruhi tingkat produksi perusahaan.

❖ **Disiplin Kerja**

- Keabsenan harus di perhatikan setiap hari jam masuk dan pulang kerja agar karyawan lebih disiplin
- Perlu diadakanya pengontrolan dari segi berpakaian, agar setiap karyawan selalu rapi dalam berpakaian dan setia dalam pekerjaan
- Apabila karyawan yang tidak mematuhi disiplin maka perlu diadakanya surat peringatan agar karyawan selalu taat pada peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi, Penerbit : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Atmodudirjo, Prajudi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, Penerbit : PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management (Eight Edition)*. Prince Hall E. International inc.
- Desy Arisandy. 2004. *Disiplin Kerja Karyawan: Penunjang Kinerja Perusahaan Dimasa Sekarang dan Masa Depan. Sumber Daya Manusia*
- Eka Data Jaya Ginting. 2003. *Peranan Organisasi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja*. Jurnal Sumber Daya Manusia. Edisi: Juli. Universitas Sumatera Utara
- Flippo, Edwin. B. 1995. *Manajemen Personallia*. Alih Bahasa Moh. Mas`ud Jilid Satu, Edisi Enam. Penerbit: Erlangga Jakarta
- Griffin, Ricky W. 1996. *Management*. Fifth Edition. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Handyaningrat. Soewarno. 1985. *Pengantar Ilmu Administrasi da Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Makya, S.P. 2002, *Manajemen Personalia, edisi keenam*, BFFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keempat. Penerbit PT Bumi Aksara
- Husein Umar, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utara. Jakarta
- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita. 2000. *perilaku keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit:BPFE. Yogyakarta.

- J. Supranto. 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi, edisi keenam, jilid Dua*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- M. Manulang. 2005. *Dasar- Dasar Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Gadjah Mada University Press
- Moses N. Kinggudu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Cetakan Kedua. Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta
- Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Sumber Daya ManusiAm. Vol I No. 1, December. Universitas Dharma Palembang
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Penerbit : Ghalia Indonesia. Bogor.
- Robbins, Stephen P, Marry Coulter. 2000. *Management*. Fifth Edition. Prentice Hall International, New Jersey
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit CV Pustaka Setia
- Saydam BC. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Dua, Penerbit: PT. Toko Gunung Agung. Jakarta
- Saydam Gonzali, 2005, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, Mandar Maju, Lampung
- Siagian, P, 2004, *Manajemen Strategik, edisi kelima, Bumi Aksara, Jakarta*
- Sri Budi Cantika Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: UMM Press
- Sri Wiludjeng S.P. 2007. *Pengantar Manejemen, edisi pertama*. Penerbit PT. Graha Ilmu
- Stoner, James A.F, 1997. *Manajemen*, Diterjemahkan oleh T. Hani Handoko, Dr., MBA Edisi 2 Cetakan ke-11. Penerbit BPFEE, Yogyakarta.
- Sudjana. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 2. Penerbit: Pustaka LP3 ES, Indonesia.

Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung

T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Edisi Kedua*. Cetakan Ketujuh Belas Penerbit: BPFE-Yogyakarta

Ulber Silalahi. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Penerbit Mandar Maju

Yayat M. Herujito. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Grasindo

Willy Susilo. 2000. *Audit Sumber Daya Manusia*, PT. Vorgitstama Bina Mega, Jakarta

LAMPIRAN



PT BUSANA PERKASA GARMENTS

JL. KEDUNG HALANG NO. 263 KM 52 PO. BOX 30 BOGOR 16710. Tlp : 62-251. 653757 (Hunting).
Fax : 62. 251. 656183

Nomor : 107/HRD-BPG/09
Hal : Surat Keterangan Riset
Lamp : -

Kepada,
Yth, Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas
Ekonomi-Universitas Pakuan
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat tentang permohonan Riset 198/D.I/FE-UP/II/2008, maka dengan ini kami dari PT. BUSANA PERKASA GARMENTS menerima:

Nama : Muhammad Abdul Haris
NIM : 021104279
Jurusan : Manajemen

Menyatakan telah melakukan Riset dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Peranan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Busana Perkasa Garments." Demikian surat pemberitahuan ini untuk dapat diketahui, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

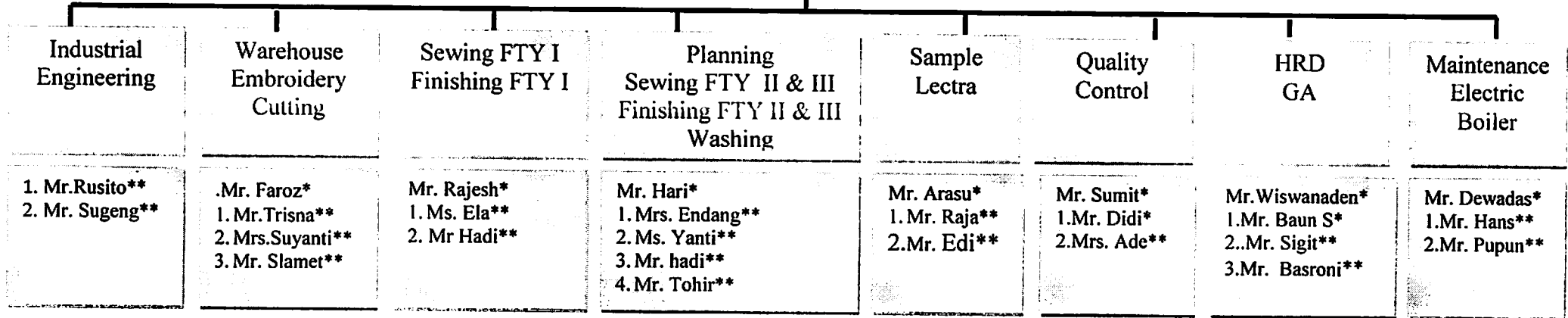
Bogor, 12 Januari 2009

PT. BUSANA PERKASA GARMENTS


Sigit Susanto, SKM
Compliance Manager

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BUSANA PERKASA GARMENTS BOGOR**

**Vice President
Mr. Rajeev Rakhra**



KUESIONER PERANAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUSANA PERKASA GARMENTS

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Survey ini kami adakan untuk memperoleh masukan mengenai pengawasan yang diterapkan pada PT. Busana Perkasa Garments, yaitu untuk mengawasi kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments Oleh sebab itu, kami menghargai dan berterima kasih atas kerjasama dan kesedian Anda menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Data Responden

A. Indetintas Anda

1. Nama (boleh tidak di isi)
2. Alamat (boleh tidak di isi)

Isilah pertanyaan No.3-7 dengan memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang tersedia.

3. Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

4. Usia anda saat ini :

- a. 16-35 tahun
- b. 26-35 tahun

5. Status :

- a. Menikah
- b. Belum menikah
- c. Janda
- d. Duda

6. Pendidikan terakhir anda :

- a. SD
- b. SLTP
- c. SLTA
- d. Akademi (D1/D2/D3)
- e. Sarjana (S1/S2/S3)

7. Pendapatan rata-rata anda perbulan :

- a. <Rp 500.000 per bulan
- b. Rp 500.000 - Rp 750.000 per bulan
- c. Rp. 750.000 - Rp 1.000.000 per bulan
- d. Rp. 1000.000 - Rp 1.250.000 per bulan
- e. >Rp.1.250.000

B. Pertanyaan mengenai pengawasan yang diterapkan pada PT. Busana Perkasa Garments

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar rencana dapat diwujudkan dengan efektif.

Petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling tepat pada semua pertanyaan berdasarkan peranan pengawasan pada PT. Busana Perkasa Garments.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan					
	a) Adanya evaluasi karyawan dalam pencapaian tujuan					
	b) Adanya pengawasan terhadap karyawan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan					
2	Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan					
	a) Adanya klarifikasi karena kesalahan karyawan					
	b) Adanya koreksi karyawan terhadap kesalahan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan					
3	Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis					
	a) Pengawasan yang dilakukan untuk karyawan guna menciptakan alternatif solusi atas masalah yang terkait dalam pencapaian tujuan target bisnis					
	b) Karyawan diberikan pelatihan agar tidak terjadi kesalahan bekerja					

Keterangan

SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

C. Pertanyaan mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Busana Perkasa Garments.

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling tepat pada semua pertanyaan berdasarkan peranan pengawasan pada PT. Busana Perkasa Garments.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keabsenan					
	a) Datang tepat pada waktunya					
	b) Menggunakan waktu seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas					
2	Tidur ketika bekerja					
	a) Tidak pernah tidur pada saat bekerja					
	b) Istirahat dilakukan pada saat rentang waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Menolak kerjasama dengan rekan					
	a) Adanya penggolongan dalam melaksanakan tugas					
	b) Melaksanakan tugas dalam divisi masing-masing					

Keterangan

SS: Sangat Setuju **S:** Setuju **KS:** Kurang Setuju **TS:** Tidak Setuju **STS:** Sangat Tidak Setuju