

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, baik itu organisasi pemerintah, bisnis, maupun nirlaba. (Handoko, 2015).

Organisasi yang efektif, baik itu di sektor pemerintah maupun swasta, perlu menyesuaikan hasil kerjanya dengan perubahan dalam konteks kelembagaan yang mereka hadapi. Keberhasilan dalam menghadapi era globalisasi saat ini sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, yang merupakan salah satu modal utama yang dominan. Menyadari pentingnya dari sumber daya manusia ini, bahkan bisa dianggap sebagai kebutuhan esensial bagi organisasi-organisasi, sehingga semuanya berupaya melakukan perbaikan melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat bertahan dan menjawab tantangan zaman dengan baik. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah menciptakan organisasi yang semakin beragam, namun sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2015).

Lembaga keuangan memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian, mirip dengan peran yang dimainkan oleh bank. Dalam

prakteknya saat ini, lembaga keuangan banyak digunakan oleh para pengusaha yang membutuhkan pembiayaan atau modal untuk usahanya. Oleh karena itu, sejak tahun 1998 pemerintah mendirikan dan memperluas berbagai lembaga keuangan untuk memperkuat sistem lembaga keuangan nasional yang telah menempuh berbagai kebijakan dengan salah satunya adalah bahwa lembaga keuangan berusaha untuk memperluas penawaran pembiayaan untuk alternatif ke dunia usaha karena kebutuhan akan dukungan pembiayaan untuk bisnis meningkat. Pengertian lembaga keuangan menurut pasal 1 dan pasal 8 UU No. 21 tahun 2011 tentang badan pendapatan.

Salah satu faktor krusial dalam menentukan kesuksesan perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berperan secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Disiplin kerja karyawan menjadi kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan berbagai program terstruktur untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan dapat juga disebabkan oleh kurangnya motivasi dari para pegawai. Adanya motif ini mendorong seseorang agar melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat penting untuk

memberikan bimbingan atau penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, karena kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2012).

Menurut (Singodimedjo, 2017), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan, Menurut (Rivai, V., & Sagala, 2018). Menyatakan bahwa: “ disiplin adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan”.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi, termasuk pengawasan ketat dari bagian Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) dan banyaknya peraturan perusahaan. Namun, tujuan dari faktor-faktor ini adalah untuk memastikan bahwa para karyawan dalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Aziz (2019) terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2016), pengawasan dalam konteks manajemen dan organisasi mencakup berbagai aspek penting yang berperan dalam memastikan bahwa aktivitas dan proses dalam suatu organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pimpinan

dapat memantau kegiatan nyata dari setiap aspek dan masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan unit organisasi. Jika terjadi penyimpangan, langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana dan peraturan yang telah ditetapkan dapat segera diambil. Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Menurut (Siagian, 2018), pengawasan dapat diartikan sebagai proses memantau perkembangan kegiatan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan lancar dan selesai sesuai dengan rencana awal, dengan melakukan koreksi terhadap beberapa pemikiran yang terkait. Pengawasan bisa dijelaskan sebagai proses mencari tahu pekerjaan yang telah dilakukan, mengevaluasinya, dan jika diperlukan, mengevaluasinya guna memastikan bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Fungsi kunci dalam sistem pengawasan yang efektif adalah memastikan bahwa apa pun yang telah direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan regulasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga dapat berjalan dengan lancar.

(Kadarisman, 2013) menjelaskan bahwa pengawasan adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas,

fungsi, dan wewenang tidak melenceng dari aturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai target organisasi.

Menurut Manullang (2018), menjelaskan bahwa pengawasan dalam manajemen dan organisasi mencakup beberapa komponen utama yang esensial untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional. Pengawasan merupakan faktor yang krusial dalam memengaruhi produktivitas karyawan karena berperan sebagai mekanisme kontrol terhadap kegiatan-kegiatan di perusahaan. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Selain oleh pengawasan, disiplin kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, yang mencerminkan gabungan yang konsisten antara dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang tercermin dari hasrat dan minatnya (Susanty, A dan Baskoro, 2012). Motivasi yang sesuai akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk merasa antusias dalam bekerja dan berkontribusi dengan efektif, mengintegrasikan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi dapat menjadi pemicu atau penopang perilaku seseorang, mendorong mereka untuk bekerja keras dan penuh antusias demi mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang

optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik dari pegawai, instansi pemerintahan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat diukur dari seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka (Kartono, 2015).

Dalam M.Busro (2018), dinyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi berbagai kebutuhan individu.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) kantor cabang di Kabuh, yang terletak di Dusun Pendowo RT/RW 001/003 Desa Kabuh Kecamatan Kabuh Kabupaten Jombang. Kantor cabang ini adalah salah satu dari cabang yang dimiliki oleh PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau PNM, adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan dan manajemen penyelenggaraan pemberian kredit untuk pengembangan koperasi usaha kecil dan menengah.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) merupakan solusi strategis dari pemerintah untuk mengembangkan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK). PT PNM memusatkan jangkauan nasabahnya pada kalangan perempuan pra sejahtera melalui program PNM Mekaar dan UlaMM. Sejak tahun 2008, PT PNM terus menunjukkan peningkatan kinerja dengan memberikan pembiayaan langsung kepada pengusaha mikro, kecil, dan UKM

melalui Unit Layanan Modal Mikro (UlaMM). UlaMM adalah layanan pembiayaan dari PT. Permodalan Nasional Madani untuk usaha kecil dan menengah yang mendanai baik individu maupun sektor korporasi. UlaMM menawarkan pelatihan, layanan konsultasi, pendampingan, dukungan manajemen keuangan, dan akses pasar bagi nasabah. Hingga saat ini, UlaMM memiliki 62 cabang dan 626 kantor unit yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. PT PNM memiliki visi untuk menjadi lembaga pembiayaan terkemuka yang meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi UMKM dengan berlandaskan "*Good Corporate Governance*." Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan merupakan elemen kunci dalam manajemen organisasi yang berfungsi untuk memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan menetapkan standar kinerja, mengukur hasil, mengevaluasi pencapaian, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan, variabel pengawasan memainkan peran penting dalam menjaga efisiensi operasional dan mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan yang dilakukan oleh manajer dalam usaha menjamin kegiatan agar terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam peraturan perusahaan.

Sebagai seorang pemimpin, tanggung jawabnya adalah memantau karyawan dalam organisasi, baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam memahami faktor-faktor individu yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan disiplin tinggi. Struktur organisasi yang jelas dalam organisasi yang baik mempermudah pelaksanaan fungsi pengawasan yang merupakan tugas pemimpin. Penyimpangan yang terjadi dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja, sehingga setiap aktivitas dalam organisasi harus didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen, salah satunya adalah fungsi pengawasan, agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan efektif (Hasibuan, 2012).

Motivasi yang sesuai akan memicu dorongan yang kuat untuk menginspirasi seseorang dalam bekerja dengan semangat, memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan berkolaborasi dengan upaya maksimal guna mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi juga dapat menjadi penyebab atau penopang perilaku seseorang, mendorong mereka untuk bekerja keras dan penuh antusiasme untuk mencapai hasil yang terbaik.

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai, diperlukan pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan ini sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Untuk mendorong kedisiplinan, perlu ada hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pimpinan dan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi demi kemajuan organisasi, sementara pimpinan memberikan umpan balik terhadap kedisiplinan tersebut

dengan memberikan *reward* (kompensasi) bagi pegawai yang disiplin dan *punishment* (hukuman) bagi yang kurang disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fardan Adima Mukhlis, Syahrums Agung, Anuraga Kusumah, Sigit Purwanto (2022), menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y) adalah tidak berpengaruh parsial secara signifikan, Hasil ini bertolak belakang dengan hasil Nur Budiwati (2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan penerapan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. dan sedangkan pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah berpengaruh parsial secara signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Menanti Sembiring (2019) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan penerapan Motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Sedangkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Aditya Novandri, Nurjanah Rahayuningsih, Samsul Anwar (2023), bahwa pengaruh variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja terdapat pengaruh hubungan yang positif antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja dan semakin tinggi Pengawasan maka semakin meningkat pula Disiplin kerja pada PT. Pupuk Indonesia Pangan Desa Sukahaji, Kecamatan Patrol, Indramayu Jawa barat. Sedangkan variabel Motivasi terhadap Disiplin Kerja dengan hasil positif tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,370 atau Rendah. Dilihat dari arah tingkat keeratan (bernilai positif) yang artinya terdapat pengaruh hubungan yang positif antara variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan hasil penelitian yang tidak konsisten penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh.

2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh Jombang
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh Jombang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan indifikasi penelitiann di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dari PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh Jombang.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia, khususnya yang tertarik pada topik mengenai pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi Bank Jombang dalam menambah pengetahuan dan wawasan dalam pemecahan persoalan mengenai pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Kabuh.