BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya tidak terlepas dari tujuan untuk mencapai keuntungan, atau dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan dalam hal ini bank adalah untuk mencapai keuntungan yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan dukungan sumber daya yang memadai, terutama sumber daya manusia. Namun pada saat ini ketersediaan sumber daya manusia baik jumlah maupun mutunya semakin sulit dipenuhi. Padahal sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu sudah sewajarnya unsur manusia dengan segala aspeknya harus mendapat perhatian. Kemampuan dan potensi yang terdapat pada sumberdaya manusia harus digali serta keinginannya harus dimotivasi secara terarah. Sebagaimana pendapat T. Hani Handoko tentang pentingnya faktor manusia untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi sebagai berikut:

> "Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan, tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuan". (T. Hani Handoko, 1989 : 233)

Untuk itu manajemen perusahaan dituntut untuk memiliki dan berusaha agar selalu meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya serta menciptakan susana kerja yang penuh dengan disiplin tinggi melalui peraturan-peraturan dan

berbagai kebijakan yang ditetapkan. Langkah yang perlu ditempuh oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan, meningkatkan pengawasan serta mendorong terciptanya disiplin kerja.

Seseorang akan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh secara efektif dan efisien asalkan ada faktor penggerak yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang mereka kehendaki sebagai makhluk sosial untuk memenuhi harapannya. Menurut A.H. Maslow sebagaimana dikutip oleh Gibson (1996:97) salah satu faktor yang memberikan motivasi seseorang adalah kebutuhan akan rasa aman dan selamat (*safety and security needs*) dari ancaman yakni merasa aman berupa kepastian kelangsungan pekerjaan yang dijalaninya saat ini. Artinya, seseorang akan tergerak untuk melaksanakan pekerjaan tanpa paksaan sesuai kebijakan dan aturan perusahaan apabila adanya suatu kepastian bagi kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang.

Bahwasannya motivasi merupakan faktor penggerak bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, menjadi sangat penting bagi suatu organisasi untuk tetap mempertahankan motivasi kerja setiap pegawainya. Dengan demikian jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Menurut teori motivasi (pengharapan), seseorang akan melakukan tindakan tertentu dengan mendasarkan pada pengharapan bahwa tindakan yang diambil akan membuahkan hasil tertentu dan *valensi* (kepuasan seseorang) terhadap hasil kerjanya. Valensi

dinilai sendiri oleh seseorang berdasarkan tingkat kepuasan atas setiap pengharapan yang diperoleh baik secara instrinsik, yaitu penghargaan yang langsung berhubungan dengan perilaku atau pencapaian suatu hasil maupun secara ekstrinsik, yaitu penghargaan yang timbul karena dorongan dari luar dirinya seperti kenaikan gaji atau pangkat. (Peter Brownell dan Mc Innes "Budgetary Participation, Motivation and Managerial Performance" The Accounting Review, October 1986 pp 587-600).

Selain faktor-faktor di atas, pengawasan merupakan unsur penting di dalam suatu perusahaan apalagi bagi suatu bank yang mengandalkan kepercayaan masyarakat. Hampir di setiap perusahaan komersial, apalagi sebuah lembaga keuangan seperti bank selalu memiliki fungsi pengawasan yang memadai. Pengawasan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pengendalian intern merupakan faktor kunci bagi terlaksananya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Selain itu pengendalian intern yang efektif akan menciptakan keakuratan informasi akuntasi yang dihasilkan manajemen dan mendorong terlaksananya operasional yang efisien dengan memperhatikan sistem dan prosedur serta ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dalam hubungannya dengan usaha penciptaan suasana disiplin kerja perusahaan, manajemen hendaknya tidak hanya menjalankan peraturan-peraturan saja akan tetapi juga perlu adanya usaha untuk menganalisa tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Sedangkan arti dari disiplin itu sendiri adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari perusahaan atau instansi baik itu peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mencoba melakukan penelitian dengan mengambil judul " *Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PD. Bank Pasar Klaten* ". Dalam penelitian ini akan diuji apakah motivasi yang diberikan manajemen dan pengendalian intern yang memadai berpengaruh terhadap disiplin pegawai PD. Bank Pasar Klaten.

1.2. Pokok Permasalahan

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Apakah motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PD. Bank Pasar Klaten.

Sebagaimana diketahui motivasi adalah keinginan manusia yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau dengan kata lain motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan pokok manusia, diantaranya kebutuhan akan rasa aman dan selamat (*safety and security needs*) dari ancaman yakni merasa aman mendapatkan kepastian kelangsungan pekerjaan yang dijalaninya saat ini. Apabila kebutuhan telah terpenuhi maka mereka akan bekerja dengan senang hati tanpa ada paksaan dengan mematuhi ketentuan-ketentuan perusahaan yang berlaku. Demikian halnya pengawasan (pengendalian intern) merupakan faktor penting bagi dipatuhi kebijakan dan peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam fungsi

pengawasan akan berlaku adanya sanksi apabila hasil pengawasan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk itulah pengawasan akan mendorong pegawai bertindak sesuai aturan yang berlaku (disiplin).

1.3. Pembatasan Permasalahan

Agar tidak menyimpang dari judul, penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin pegawai, khususnya disini yaitu untuk kalangan karyawan saja bukan untuk kalangan manajer pada PD. Bank Pasar Klaten, maka penelitian dalam skripsi ini akan dibatasi pada disiplin pegawai PD Bank Pasar Klaten. Artinya apakah pemberian motivasi oleh manajemen kepada pegawai dan berfungsinya pengawasan yang berlaku di PD Bank Pasar Klaten akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawainya.

Dengan demikian dalam skripsi ini faktor motivasi yang akan diteliti dibatasi pada motivasi kerja pegawai pada berbagai tingkatan organisasi. Sementara itu pengawasan dalam penelitian ini dibatasi pada pengendalian intern yang berlaku di PD Bank Pasar Klaten, sedangkan disiplin dibatasi pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Oleh karenanya variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan pengendalian intern. Sedangkan variabel dependennya adalah disiplin kerja pegawai. Kemudian mengingat pegawai PD Bank Pasar Klaten jumlahnya sangat banyak; yaitu ± 100

orang, maka penelitian ini hanya dilakukan pada 40 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

1.4. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini hendak menguji secara empiris dan mengetahui pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap disiplin pegawai PD Bank Pasar Klaten. Secara khusus, penelitian ini juga bertujuan untuk :

a. Menguji seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.
b. Selanjutnya menganalisis seberapa besar pengaruh pengendalian intern terhadap disiplin kerja pegawai PD Bank Pasar Klaten.

1.5. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian tersebut dapat dicapai, maka secara umum manfaat hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada manajemen PD Bank Pasar Klaten untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian motivasi serta lebih mengefektifkan pengendalian intern agar disiplin pengawai dapat terjaga dengan baik yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Hadi (1979), suatu penelitian khususnya dalam ilmu-ilmu pengetahuan empiris pada umumnya menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu

pengetahuan. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan secara khusus manfaat penelitian ini adalah :

a. Dapat dijadikan sebagai rekomendasi kepada manajemen PD Bank Pasar Klaten bentuk-bentuk motivasi kerja yang perlu dikembangkan agar memberikan suasana yang kondusif bagi terciptanya disiplin kerja pegawai yang tinggi.
b. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bahwa pengendalian intern yang memadai merupakan faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.
c. Dari aspek akademis, karena penelitian ini merupakan penelitian kasus dan merupakan penelitian awal, maka hasil dan implikasi penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan penelitian berikutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pokok permasalahan, pembatasan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan hipotesis.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian motivasi, pengawasan (pengendalian intern), disiplin kerja dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data, gambaran singkat tentang sejarah PD. Bank Pasar Klaten dan struktur organisasinya, penelitian terdahulu, validitas dan reliabilitas data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang analisa data yang sudah dilakukan dengan menggunakan metode analisa yang telah ditentukan dan interpretasi data.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran dari peneliti yang diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan atau masukan bagi perusahaan.