Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3342-3346
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4041

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Langsung Terhadap Efektivitas Kerja PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi

Denisha Sundari Ekanurrahman, Erry Sunarya, Faizal Mulia Z
Universitas Muhammadiyah Sukabumi
Correspondence: denishasundari087@ummi.ac.id, errysoen@ummi.ac.id, faizal_88@ummi.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, pengawasan langsung, dan efektivitas kerja, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi, dan untuk mengetahui sebebrapa besar pengaruh pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. Metode peneltian yang peneliti gunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi sudah berada pada kategori sangat tinggi. Pengawasan langsung pada karyawan PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi berada pada kategori sangat tinggi. Efektivitas kerja pada karyawan PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,295 < 2,04523). Sedangkan pengawasan langsung berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,606 > 2,04523).

Kata kunci : disiplin kerja, pengawasan langsung, efektivitas kerja

Abstract. *The purpose of this study is to determine the picture of work discipline, direct supervision, and work effectiveness, to find out how much influence work discipline has on work effectiveness at PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi, and to find out how much influence direct supervision has on work effectiveness at PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. The research method that researchers use is descriptive and associative research methods with a quantitative approach. The result of this study is the Implementation of Work Discipline in employees of PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi is already in the very high category. Direct supervision of PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi is in the very high category. Work effectiveness in employees of PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi is in the very good category. Based on the results of hypothesis testing, work discipline does not have a significant effect on the effectiveness of PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. This is evidenced by t-count < t-table (0.295 < 2.04523). While direct supervision has a significant effect on the effectiveness of PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. This is evidenced by t-calculate > t-table (4.606 > 2.04523).*

Keywords **:** *work discipline, direct supervision, work effectiveness*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang beriringan dengan kondisi ekonomi di Indonesia, membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan sebagai organisasi bisnis yang memiliki tujuan utama untuk memaksimalkan keuntungan, maka dari itu perusahaan harus siap bersaing dalam dunia bisnis yang terus berkembang ini (Cay & Arbian, 2020). Perusahaan dapat bersaing apabila perusahaan tersebut dapat memaksimalkan dan terus mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Karena, kesuksesan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari bagaimana peran dan kontribusi Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memiliki posisi yang sangat penting. Bila tidak ada Sumber Daya Manusia, maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Meskipun didukung oleh kekuatan finansial yang cukup dan perlengkapan yang canggih tidak akan mampu menggantikan posisi Sumber Daya Manusia. Kondisi ini menuntut agar setiap organisasi dapat memberdayakan semua komponen Sumber Daya Manusia yang dimiliknya (Riani dkk, 2020). Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk me-*manage* Sumber Daya Manusia yang memadai. Perusahaan harus menjadikan Sumber Daya Manusianya unggul, baik dalam hal kualitas kerja yang baik tentunya

yang sesuai juga dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Bisnis di dalam suatu perusahaan atau organisasi akan terus berkembang bahkan bisa sampai sukses itu karena Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan (Nursaumi dkk, 2022).Sumber Daya Manusia menjadi aset penting di dalam suatu perusahaan, karena SDM berperan sebagai penggerak di perusahaan. Oleh karena itu, manusia sering disebut sebagai otaknya bisnis. Sumber Daya Manusia juga berperan sebagai kunci dari perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang bekerja di sebuah perusahaan yang memiliki peran sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang ini, SDM bukan lagi hanya sekadar aset utama, tetapi juga SDM sebagai suatu aset yang bernilai, dikembangkan, dan sebagai investasi bagi suatu perusahaan. Oleh karenanya, saat ini setiap perusahaan berlomba-lomba dalam mempersiapkan SDM-nya agar mampu memenangkan persaingan dalam perkembangan dunia bisnis ini.

Untuk dapat memenangkan persaingan dalam perkembangan dunia bisnis ini, banyak perusahaan yang bersaing dalam mencari Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan karyawan yang bertanggung jawab, berkualitas, dan membantu agar terwujudunya pencapaian perusahaan. Maka dari itu, karyawan berperan penting sebagai pelaku utama dalam setiap proses yang terjadi di perusahaan. Tanpa adanya peran dari Sumber Daya Manusia, tentunya perusahaan akan mengalami hambatan dalam proses pencapaian tujuan. Perusahaan dalam bidang Sumber Daya Manusia tentu menginginkan agar memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Berkualitas dalam arti dapat memenuhi segala syarat kompetensi untuk memaksimalkan dalam usaha merealisasi visi dan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan Sumber Daya Manusia secara terus-menerus agar dapat memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sehingga, Sumber Daya Manusia yang terlibat di dalam perusahaan tersebut dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas ialah yang dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan sesuai rencana yang telah ditetapkan (Nasution, 2020). Tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas, pastinya perusahaan akan kehilangan jati dirinya. Dengan kata lain, kualitas kerja sebagai suatu hasil yang dapat diukur dengan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Efektivitas menjadi sebuah kunci dari kesuksesan suatu perusahaan. Efektivitas sebagai suatu pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan tingkat pencapaian sasaran tersebut menunjukkan tingkat efektivitas (Hudawi, 2020). Efektivitas kerja karyawan sebagai awal mula keberhasilan perusahaan, karena efektivitas individu dapat menghasilkan efektivitas tingkat kelompok (Bormasa, 2022). Selain itu, efektivitas juga menjadi suatu pencapaian yang telah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang mendukung pencapaian tujuan di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya efektivitas kerja dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi, tentu diperlukannya beberapa usaha yang lebih. Agar suatu pekerjaan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan, maka pegawai perlu melakukan pekerjaan dengan teliti agar meminimalisir akan kesalahan. Bila banyak kesalahan dalam suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat efektivitas kerja pegawai. Pengawasan di dalam suatu perusahaan sangat penting. Untuk mencapai efektivitas kerja, proses pengawasan sangat diperlukan agar dapat menjamin segala aktivitas dan kegiatan perusahaan dapat terlaksana secara maksimal. Kegiatan pengawasan bukan bertujuan untuk mencari-cari kesalahan, tetapi untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu, kegiatan pengawasan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan sebagai pendukung prosedur kerja. Pengawasan sebagai pendorong bagi bawahan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam melaksanakan kegiatannya. Dengan adanya pengawasan, karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga, dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Suprayitno, 2014).

Selain itu, dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari para

karyawannya terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena tujuan perusahaan akan sangat sulit dicapai apabila tidak disiplin dalam bekerja. Jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka akan dicapai suatu keuntungan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran dari karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan (Sutrisno, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik (Hasibuan, 2021)

PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan ini terletak di daerah Gunungpuyuh, kota Sukabumi, Jawa Barat.

Tabel 1
Target dan Realisasi Pencapaian Jumlah Nasabah (dalam jumlah orang)

Tahun	Target	Realisasi		Tidak Tercapai	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
2020	450	404	89,77%	46	10,2%
2021	450	273	60,66%	177	39,3%
2022	450	246	54,66%	204	45,3%
Total	1.350	923	68,37%	427	31,62%

Sumber: PT. Bank Sinarmas Syariah (2022)

Tabel 1 menjelaskan bahwa realisasi pencapaian berturut-turut tidak mencapai target seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat mencapai target tertingginya pada tahun 2020 sebesar 89,77%. Sementara itu, target yang tidak dapat tercapai tertinggi berada pada tahun 2022 sebesar 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan tersebut diduga karena karyawan belum disiplin dalam bekerja, dimana masih ada karyawan yang terlambat dalam bekerja. Adapun penyebab lainnya diduga karena kurangnya pengawasan secara langsung. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masih belum dilaksanakan secara rutin. Selain itu, masih kurangnya pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan pengawasan yang dilakukan sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja di PT Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi.

METODE

Metode peneltian yang peneliti gunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah karyawan di Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. Anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah 32 karyawan pada PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Metode *Successive Interval* (MSI), statistik deskriptif, analisis korelasi product moment, analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760[a]	.578	.549	3.021833	1.898

Sumber: data olahan

Tabel 2 hasil perhitungan pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan pengawasan langsung terhadap efektivitas kerja berkorelasi yang dapat dilihat dari nilai R pada tabel *model summary* sebesar 0,760. Maka dari itu, pada penelitian ini nilai

yang dapat terletak pada kriteria korelasi hubungan yang kuat. Tabel 2 juga menjelaskan nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,578. Nilai R Square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu 0,760 × 0,760 = 0,5776, jika dibulatkan menjadi 0,578 atau sama dengan 57,8%.

Tabel 3
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			*Tolerance*	VIF
1	(Constant)	9.670	6.632		1.458	.156		
	Disiplin Kerja	.049	.167	.047	.295	.770	.580	1.723
	Pengawasan Langsung	.769	.167	.729	4.606	.000	.580	1.723

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 menjelaskan bahwa nilai dari persamaan regresi linear ganda tersebut adalah sebagai berikut: Y = 9,670 + 0,049 X1 + 0,769 X2

Persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel disiplin kerja dan pengawasan langsung maka variabel efektivitas kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 9,670.
2. Apabila disiplin kerja mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel pengawasan langsung tetap, maka efektivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,049.
3. Apabila pengawasan langsung mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, maka efektivitas kerja akan meningkat atau mengalami kenaikan sebesar 0,769.

Tabel 3 juga menjelaskan nilai signifikan (sig) variabel disiplin kerja (X1) yang memiliki nilai 0,770 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari nilai batas yakni yakni 0,770 > 0,025. Hasil ini juga menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,295 sedangkan nilai t_{tabel} 2,04523 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y). Penelitian ini didukung penelitian Rusda dkk (2022) yang juga menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Kemudian dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel pengawasan langsung (X2) yang memiliki nilai 0,000 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pengawasan langsung (X2) lebih kecil dari nilai batas yakni 0,000 < 0,05. Hasil ini juga menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,606 > t_{tabel} 2,04523 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan lagsung (X2) terhadap efektivitas kerja (Y). Penelitian ini didukung penelitian Lubis (2020) yang juga menyatakan bahwa pengawasan langsung berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Tabel 4
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.777	2	181.389	19.864	.000[b]
	Residual	264.813	29	9.131		
	Total	627.590	31			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat terlihat dari pengujian uji F yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 26, maka didapatkan hasil F_{hitung} variabel disiplin kerja (X1), pengawasan langsung (X2) adalah sebesar 19,864. Selanjutnya nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel}. F_{tabel} didasarkan pada dk pembilang dan dk penyebut = (n-k-l) dan taraf kesalahan yang ditetapkan adalah adalah sebesar 5%. Jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 29, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} = 3,32. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel pengawasan langsung berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi. Namun variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT. Bank Sinarmas Syariah Kcs. Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

Bormasa, M. F. 2022, *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Banyumas: Pena Persada

Cay, S., & Arbian, O. S. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(1), 82–92.

Hasibuan, M. 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hudawi, M. N. 2020, Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur, *Jurnal Aktual*, 18(2), 100

Lubis, P. R. 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Alindobaja Perkasa Medan, *Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo Medan*, 13(2), 193–202.

Nasution, S. L. 2020, Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa, *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.

Nursaumi, I., Mulia Z, F. and Sunarya, E. 2022, Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1328–1335.

Riani, N. F., Mulia, F. and Sunarya, E. 2020, Analisis Kinerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(4), 381–390.

Rusda, A., Marlina Verawati, D. and Novitaningtyas, I. 2022, Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare, *Journal of March Management Research*, 4(1), 60–77.

Suprayitno, M. 2014, Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung, *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(1), 161–182.

Sutrisno, E. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.