

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dianggap memberikan kontribusi bagi perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada berbagai macam cara yang akan perusahaan lakukan. Salah satunya yaitu dengan memperhatikan pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai agar selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan juga memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawai.

Kinerja dapat meningkat jika pengawasan dan disiplin kerja pegawainya baik. Namun kinerja pegawai juga dapat menurun jika pimpinan tidak efektif dalam melakukan pengawasan, seperti pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak rutin dan tidak adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai jika ada pegawai yang tidak

menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu pegawai merasa tidak ada yang perlu dikhawatirkan jika pekerjaan yang dikerjakannya ditunda penyelesaiannya. Dengan begitu, kinerja pegawai dapat menurun dan tidak terbentuk pula disiplin dalam diri pegawai karena dianggap tidak melakukan tanggungjawab dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi harus memiliki wewenang dan tanggungjawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai dan juga pengawasan dilakukan dengan baik agar pegawai tidak menunda penyelesaian pekerjaan. Pengawasan yang baik dapat membuat para pegawai efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Begitu juga dengan disiplin kerja, jika dalam diri pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya secara terus-menerus. Dengan begitu, jika perusahaan selalu memperhatikan pengawasan dalam menyelesaikan tugas pegawai dan juga selalu memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, maka perusahaan akan memiliki pegawai yang produktif untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Jika pengawasan dilakukan dengan baik, maka pekerjaan para pegawai akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan

dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditunjukkan agar pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sebaik apapun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil (Effendi, 2014: 138). Tidak hanya pengawasan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2012: 153). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, disiplin kerja bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab dalam dirinya untuk selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu, disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang diinginkan perusahaan karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan begitu diharapkan pegawai akan lebih dapat meningkatkan kinerjanya.

Pada Kecamatan Medan Johor, pengawasan yang dilakukan masih kurang efektif, antara lain atasan tidak menetapkan standar waktu bagi pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, para pegawai dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan

pegawai tidak menjunjung tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada pegawai apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu pegawai sering melanggar peraturan-peraturan yang ada dan tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya dan juga atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para pegawai cenderung menunda tugas yang diberikan. Selain itu, disiplin kerja juga selalu diperhatikan agar para pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, namun masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, kinerja pegawai tidak dapat meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Pengawasan yang dilakukan atasan kurang efektif dan adanya pegawai yang menunda pekerjaan serta tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, sehingga hasil pekerjaan pegawai kurang memuaskan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Johor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Masih kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan atasan.
2. Masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Masih adanya pegawai yang menunda-nunda mengerjakan tugas yang ada.

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan banyaknya permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, agar penelitian lebih terarah dan sesuai, maka perlu adanya pembatasan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Medan Johor”.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan dalam pembahasan penelitian ini, maka terlebih dahulu dibuat permasalahan sesuai dengan judul yang telah diajukan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Johor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Johor?

3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Johor.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat medan johor.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Johor.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Johor.

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan memiliki manfaat baik untuk masyarakat pada umumnya dan sekaligus untuk penulis sendiri. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengembangkan kinerja pegawai disuatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Manfaat bagi Universitas

1. Memberikan ilmu serta gambaran kepada mahasiswa tentang bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik khususnya yang

berkaitan dengan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Johor.

2. Menjadi sumber referensi dan pengetahuan terkait pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Johor.

b. Manfaat bagi Kantor

1. Manfaat bagi Camat yaitu diharapkan tetap terus melakukan pengawasan dengan baik dan rutin agar para pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.
2. Manfaat bagi para pegawai yaitu diharapkan dapat mengembangkan kinerjanya dengan signifikan untuk mempermudah mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Manfaat bagi penulis

Dapat mengetahui bagaimana pengawasan dan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Serta nantinya dapat diterapkan dalam dunia kerja.