

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri pada memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi, (Edison Emron, 2020:120).

Menurut Ajabar (2020:24), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memicu, mengembangkan, memotivasi, serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja di dalam suatu organisasi, (Gary Dessler, 2020:90).

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:35) MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat. MSDM merupakan pendekatan strategis untuk pengelolaan karyawan yang memiliki nilai penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengembangan keterampilan, komitmen, dan kepuasan karyawan, (Armstrong, 2020:80).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pengelolaan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mengatur dan memaksimalkan potensi serta kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam MSDM, fokus utamanya adalah pada pengelolaan aspek-aspek terkait dengan karyawan, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi dan tunjangan. Tujuan utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat, di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.(Agung 2020:55).

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang sosial di wilayah Sumatera Utara. Tugas utamanya meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan sosial, evaluasi dan pelaporan, serta fungsi administratif terkait kesejahteraan sosial. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan. Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Sampul No. 138 Medan.

Menurut Hesti Widayanti (2022:98) kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas

dan kualitas yang ingin dicapainya dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, Adhari (2020:78).

Selain dari pada itu berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian bahwa pimpinan dan para pegawai di Dinas Provinsi Sosial Sumatera Utara menyatakan bahwa pada pelayanan yang dilakukan oleh pegawai sudah cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa masalah seperti masih terdapat penyandang disabilitas yang belum menerima bantuan dari pemerintah, seperti bantuan sosial atau modal usaha. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemerintah dalam menjamin kesejahteraan penyandang disabilitas melalui Dinas Sosial belum sepenuhnya efektif. Meningkatnya jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), sehingga Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara terus berupaya mengatasi berbagai permasalahan sosial tersebut melalui program dan kebijakan yang tepat sasaran. Provinsi Sumatera Utara menghadapi peningkatan anak jalanan dan gelandangan, karena masih rendahnya tingkat pendidikan, masalah ekonomi, dan kurangnya keterampilan kerja. Masalah yang terjadi yaitu keterbatasan anggaran untuk dana sosial, keterbatasan ini dapat menghambat pelaksanaan program-program kesejahteraan sosial yang efektif. Masalah selanjutnya yaitu jumlah penduduk yang besar dengan latar belakang dan strata sosial-ekonomi yang beragam, disertai disparitas sosial-ekonomi yang tinggi, menjadi tantangan bagi Dinas Sosial Kota Medan. Hal ini memerlukan

peningkatan mutu dan profesionalisme pelayanan sosial serta pengembangan intervensi alternatif di bidang kesejahteraan sosial. Masalah keterbatasan pembinaan anak jalanan, yang menjadi tantang bagi dinas. Dinas Sosial Kota Medan menghadapi kendala dalam memenuhi hak-hak anak jalanan yang menjadi manusia silver. Kendala tersebut meliputi keterbatasan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk memberikan perlindungan dan pembinaan yang memadai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana pegawai beridentifikasi dengan organisasi mereka dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Komitmen organisasi mencakup nilai-nilai normatif, praktik, dan perilaku perusahaan di antara pegawai. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai aturan dasar tentang apa yang dianggap baik atau buruk, serta apa yang harus dan tidak boleh dilakukan, yang mempengaruhi dan menghubungkan perilaku pegawai, Kawiana (2020:67).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Rizka Hardiyanti, Yeni Absah, Paham Ginting (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Distrik Khusus IA. Kemudian hasil penelitian dari Fita Widi Rahmawati, et al (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN

(Persero) UP3 Sidoarjo. Kemudian hasil penelitian dari Ida Ayu Wika Permata SARI, et al (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bhaksena.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah konsep yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi, yang membentuk perilaku dan praktik kerja sehari-hari. Budaya organisasi sebagai karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi atau kehidupan masyarakat sehari-hari, berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi, dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut, Rahmadi (2022:54).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fita Widi Rahmawati, et al (2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad Asyari Syahab, et al (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Fan Solusindo Bersama. Kemudian hasil penelitian dari Nurul Ihsani, dan Aris Wijayanto (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer atau pihak yang berwenang untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja bertujuan untuk menjaga kualitas pekerjaan, efisiensi, dan efektivitas organisasi. Pengawasan kerja adalah suatu kegiatan yang mencakup pemantauan dan pengendalian terhadap proses kerja, kualitas hasil kerja, serta sikap dan perilaku pekerja. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat mengidentifikasi masalah sejak dini dan memberikan solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja, Mangkuprawira (2023:67).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fadli Erwan Ibrahim, et al (2024) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD, Provinsi Riau. Kemudian hasil penelitian dari Justinus Octavianus, et al (2021) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Gloria Abadi, Kabupaten Bandung Barat. Kemudian hasil penelitian dari Syafriadi (2021) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Saka Partner Sejati Medan. Kemudian hasil penelitian dari Yodi Putama Sika, et al (2024) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Binjai Selatan. Kemudian hasil penelitian dari Noto Susanto, et al (2024) menyatakan pengawasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Inti Nomika Indonesia.

Berdasarkan pada fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih terdapat penyandang disabilitas yang belum menerima bantuan dari pemerintah, seperti bantuan sosial atau modal usaha. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemerintah dalam menjamin kesejahteraan penyandang disabilitas melalui Dinas Sosial belum sepenuhnya efektif.
2. Masih ada kasus penerima bantuan sosial yang tidak tepat sasaran karena data yang digunakan tidak diperbarui.
3. Dana yang dialokasikan untuk program sosial sering kali terbatas dibandingkan dengan kebutuhan di lapangan
4. Meningkatnya jumlah penyandang masalah kesejahteraan sosial dan, Dinas Sosial Sumatera Utara terus berupaya mengatasi berbagai permasalahan sosial tersebut melalui program dan kebijakan yang tepat sasaran.

5. Kota Medan menghadapi peningkatan anak jalanan dan gelandangan, karena masih rendahnya tingkat pendidikan, masalah ekonomi, dan kurangnya keterampilan kerja.
6. Masalah yang terjadi yaitu keterbatasan anggaran untuk dana sosial, keterbatasan ini dapat menghambat pelaksanaan program-program kesejahteraan sosial yang efektif.
7. Masalah keterbatasan pembinaan anak jalanan, yang menjadi tantang bagi Dinas Sosial Sumatera Utara. Dan Dinas Sosial Kota Medan menghadapi kendala dalam memenuhi hak-hak anak jalanan yang menjadi manusia silver. Kendala tersebut meliputi keterbatasan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk memberikan perlindungan dan pembinaan yang memadai.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Karena keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, serta banyaknya permasalahan yang diidentifikasi, maka peneliti hanya membahas tentang komitmen organisasi, budaya organisasi, pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

1.3.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1.4.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1.5.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Untuk Dinas Sosial Sumatera Utara peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Untuk pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta menambah wawasan dan pengetahuan pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

c. Untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empiris dalam hal-hal yang diteliti, atau dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Afandi (2018:55), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2022:2) kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu organisasi, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga dapat memberikan reward atau apresiasi pada orang yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2022:9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Handoko (2020:188) kinerja merupakan sebuah pencapaianl dari suatu proses yang mengarah dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hamali (2019:98) kinerja merupakan pencapaian saat bekerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Wibowo (2022:44) kinerja merupakan suatu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Dessler (2020:34) faktor tersebut antara lain :

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik pemimpin maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan instansi. Semakin ahli dan mampu seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, oleh karena itu melalui

kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerjanya.

2. Pengetahuan

Memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seorang pegawai tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seorang pegawai tidak memiliki kemampuan atau keterampilan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rencana Kerja

Faktor dimana pegawai dimudahkan dalam melaksanakan pekerjaannya beserta tanggung jawabnya. Sebuah pekerjaan dengan rencana yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki pribadi yang baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Seseorang tergerak atau terpengaruh dalam melaksanakan sesuatu, jika seseorang memiliki dukungan yang kuat dari lingkungannya, maka orang tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Kepemimpinan

Sikap pimpinan dalam mengorganisasikan system kerja terhadap pegawainya dalam mendorong penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpin menyenangkan, mampu mengayomi, dan memimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi atau instansi. Dengan kesepakatan yang ada bahwa pegawai akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka pegawai tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada pegawainya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberikan ketenangan sehingga kinerja pegawai lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2022:67), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Faktor Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wibowo, (2022:100) diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Personal (*Personal Factor*)

Meningkatkan keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi.

2. Faktor Leadership (*Leadership Factor*)

Merupakan suatu kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.

3. Faktor Team (*Team Factor*)

Merupakan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sejawat/kerja.

4. Faktor Sistem (*System Factor*)

Adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Faktor kontekstual/situasi (*Contextual/Situational factor*)

Merupakan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Terry (2018:189), adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

3. Rancangan kerja

Sesuatu yang diciptakan agar *pekerjaan* efektif, efisien dan harus sesuai dengan tenaga-tenaga *kerja* yang dimiliki

4. Kepribadian

Cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain

5. Motivasi kerja

Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu

6. Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku pemimpin dalam memengaruhi anggotanya.

8. Budaya organisasi

Pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun pegawai. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada instansi, atasan, maupun rekan sekerja.

12. Komitmen

Komitmen adalah suatu kesediaan pegawai dalam memihak suatu organisasi tertentu

13. Disiplin kerja.

Disiplin adalah tentang membagi waktu dan memilah sesuatu yang seharusnya dikerjakan dan yang tidak dikerjakan

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Armstrong (2018:120) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas

Yaitu kualitas kerja pegawai diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai

2. Kuantitas

Yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Yaitu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

4. Efektivitas

Yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

5. Kemandirian

Yaitu merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Samsuddin (2018 : 61) komitmen organisasi merupakan janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) komitmen organisasi merupakan salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut

Menurut Luthans (2021:147) komitmen organisasi merupakan sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan komitmen organisasi merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan Mutiara Sari & Gede Riana (2020:56).

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Hendri, 2019:70). Komitmen organisasi dapat dipergunakan untuk memperkirakan serta mengevaluasi ketahanan pegawai dalam menjalankan tugas dengan kewajibannya pada perusahaan (Ningsih &

Prastiwi, 2022:25). Menumbuhkan komitmen organisasi akan menjadi lebih bermanfaat, karena bisa menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menenangkan untuk bekerja (Suhardi et al., 2021:45). Kuatnya komitmen dari pegawai kepada instansi turut menjadi penentu bagaimana sifat serta tingkah laku pegawai tersebut selama berada dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan mengikatkan diri dan menunjukkan kelayalitasannya pada organisasi karena adanya kesadaran serta merasa bahwa dirinya terlibat dalam kegiatan yang ada di perusahaan (Luthfiyani, 2019:31).

2.1.2.2. Bentuk Komitmen Organisasional

Smith dalam Sopiah yang dikemukakan dalam jurnal Prasetya dkk (2020:43) mengemukakan 3 bentuk komitmen pegawai pada organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment), yaitu keterkaitan emosional pegawai, identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam sebuah organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
2. Komitmen Berkesinambungan (Continuance Commitment), yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. pegawai tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment), yaitu komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam

organisasi karena harus begitu karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. pegawai tetap tinggal dalam organisasi karena merasa.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2020:433) seperti yang dikemukakan di atas bahwa komitmen organisasi terdiri dari komponen, Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Sementara itu, Mcshane dan Van Glinow dalam buku Wibowo (2020:433-435) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi, cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui:

1. Justice and support (Keadilan dan dukungan), affective comitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyah lebih tinggi.
2. Shared value (nilai bersama) affective commitment menunjukkan identitas seseorang pada organisasi, dengan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. Trust (kepercayaan) menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko.

4. Organizational Comprehension (pemahaman organisasi). Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah setrategis, dinamika sosial, dan tata ruang Fisik.
5. Employe involvemment (pelibatan pekerja). Meningkatkan affective comuniti dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

2.1.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (dalam Busro, 2022:54) dimensi yang dapat diukur pada komitmen organisasional adalah:

- a. Komitmen Afektif Dimensi ini berhubungan dengan keinginan pegawai dalam mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasai yang dijalani.
- b. Komitmen Kontinu Dimensi ini berhubungan mengenai keinginan bertahan atau keluar dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian apabila bertahan atau keluar organisasi.
- c. Komitmen Normatif Dimensi normatif berhubungan dengan kepatuhan dan kebijakan organisasi. Sehingga anggota bertahan karena adanya keharusan untuk patuh.

Tiga dimensi komitmen menurut Colquitt dkk (dalam Wijaya, 2020:170) yaitu:

- a. *Affective Commitment* merupakan hubungan atau keterikatan pegawai secara emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai pada organisasi yang dijalani.
- b. *Continuence Comitment* merupakan dimensi komitmen yang berdasar pada kerugian apabila pegawai meninggalkan organisasinya karena akan

mengakibatkan kehilangan senioritasnya dan promosi juga benefit pada diri pegawai.

- c. *Normative Commitment* merupakan rasa wajib yang ada pada diri pegawai untuk tetap berada di organisasi karena hal tersebut memang sudah seharusnya dilakukan.

Dimensi komitmen menurut Sweeney dan McFarlin (dalam Bukit dan Malusa, 2021:29) sekarang – kurangnya terdiri dari:

- a. *Affective Commitment* dimana dimensi ini berhubungan dengan emosi dan identifikasi terhadap organisasi
- b. *Normative Commitment* yaitu komitmen yang mengacu pada perasaan pekerja terhadap tanggung jawab dan kewajiban yang dijalankan dan harus diselesaikan.
- c. *Continuance Commitment* yaitu dimensi yang mengacu pada fakta yang ada di lapangan bahwa komitmen seseorang terkadang timbul berdasarkan analisis cost-benefit yang rasional pada organisasinya.

Berdasarkan beberapa dimensi menurut beberapa tokoh maka dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen dalam organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif.

2.1.2.5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk (2021:41) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Berikut indikator-indikator dalam komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*): berkaitan dengan hubungan emosional pegawai terhadap organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*): berkaitan dengan kesadaran pegawai akan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen normatif (*Normative Commitment*): menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi, tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain Pasla, B. N. (2023:90).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi

adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya Pasla, B. N. (2023:95).

Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023:100).

Menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Hari (2019:4) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

2.1.3.2. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Pasla, B. N. (2023:110) ada beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas Budaya organisasi memberikan identitas yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Ini membuat anggota organisasi merasa termasuk dalam suatu kelompok yang khusus.
2. Menciptakan kesatuan Budaya organisasi menciptakan kesatuan dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh

seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.

3. Memfasilitasi komunikasi Budaya organisasi memfasilitasi komunikasi dengan menyediakan bahasa dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi. Ini membuat anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami satu sama lain.
4. Menyediakan dukungan Budaya organisasi menyediakan dukungan bagi anggota organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman.
5. Memfasilitasi pengambilan keputusan Budaya organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam pengambilan keputusan.
6. Menyediakan stabilitas Budaya organisasi menyediakan stabilitas dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.
7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

2.1.3.3. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023:120) ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal dalam literatur, diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang konservatif

Budaya organisasi yang konservatif menitik beratkan pada kestabilan, kontinuitas, dan pemeliharaan status quo. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mempertahankan kebiasaan dan tradisi yang sudah ada.

2. Budaya organisasi yang liberal

Budaya organisasi yang liberal lebih mementingkan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.

3. Budaya organisasi yang kompetitif

Budaya organisasi yang kompetitif menitikberatkan pada prestasi, kinerja, dan kompetisi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk berfokus pada pencapaian target dan mencapai posisi teratas dalam kompetisi dengan organisasi lain. Mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi, ambisius, dan berfokus pada hasil.

4. Budaya organisasi yang kolaboratif

Budaya organisasi yang kolaboratif menitik beratkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi yang aktif dari anggota organisasi.

Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk bekerja sama dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi yang klasik

Budaya organisasi yang klasik menitik beratkan pada hierarki, ketertiban, dan kontrol. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta menghormati atasan mereka.

6. Budaya organisasi yang inovatif

Budaya organisasi yang inovatif menitik beratkan pada kreativitas, ide-ide baru, dan perubahan. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk terbuka pada ide-ide baru dan siap untuk mencobanya.

7. Budaya organisasi yang hibrid

Budaya organisasi yang hibrid adalah gabungan dari beberapa jenis budaya organisasi yang berbeda. Beberapa contoh yang bisa ditemukan adalah perusahaan yang memiliki budaya kompetitif dan inovatif, atau budaya kolaboratif dan klasik.

2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari, S. (2019:138) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap pegawai akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.4 Pengawasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Harianto, et al (2020:24) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Ariesa, et al (2020:57) menyatakan bahwa pengawasan merupakan tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang direncanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan.

Menurut Astrid & Dewi Urip (2021:78), menjelaskan manajemen sebagai proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha yang dijalankan para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Anwar Prabu (2020:98) adalah tindakan pihak manajemen dalam melakukan perencanaan atau planning seperti apa yang akan dijalankan di masa depan, pengorganisasian (penempatan pekerja dalam suatu tugas atau fungsi), pengkoordinasian (siklus kerja sama atau koordinasi antar unit kerja), pelaksanaan (eksekusi dari rencana), dan pengawasan terhadap pengadaan (logistic dan berbagai keperluan kantor),

pengembangan sdm, pemberian balas jasa (gaji dan bonus), pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja yang diupayakan guna mencapai sasaran organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa mengenai tugas dari pengawasan adalah memperbaiki kualitas, mempertinggi rasa tanggung jawab bagi yang disertai tugas, atau dengan kata lain pengawasan merupakan kegiatan untuk memperbaiki mendorong dan meningkatkan hasil dalam hal ini kinerja karyawan. Semua ini dapat berhasil bila tugas pengawasan dilaksanakan dengan baik dan benar.

2.1.4.2. Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang telah ditargetkan perusahaan. Kadarisman (2020:204) mengemukakan tujuan pengawasan merupakan terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan jalannya pelaksanaan tugas yang diemban, kebijaksanaan, peraturan perundang-undang yang dilakukan oleh atasan langsung.

Menurut Daulay (2021:187) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak

4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan procedure dan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Winardi (2021:589) dalam pengawasan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan (*Preliminary Control*), yaitu prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan yang mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*Cocurrent Control*), yaitu concurrent control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor atau pemimpin/atasan yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.
3. Pengawasan umpan balik (*Feedback Control*), yaitu sifat khas dari metode-metode pengawasan. *Feedback* (umpan balik) adalah pemusatan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja Menurut Handoko (2020:366) antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

2.1.4.4. Indikator Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan oleh pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan Ristyowati et al (2020:78). Adapun Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017:373-374) adalah sebagai berikut:

1. Akurat Informasi yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.
2. Tepat waktu yakni Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.
3. Obyektif dan menyeluruh yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan dimana strategi Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.

5. Realistis secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan yang ada pada organisasi.
7. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel yakni pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Dimana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizka Hardiyanti, Yeni Absah, Paham Ginting (2022).	<i>The Effect of Organizational Commitment and Communication on Employee Performance Through Job Satisfaction at The Medan District Court Class IA Special</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. - Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Fita Widi Rahmawati, et al (2024)	<i>The Influence Of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Organizational Communication On Employee Performance At PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Muhammad Asyari Syahab, et al (2022).	<i>The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Communication On Employee Job Satisfaction With Organizational Commitment As A Moderating Variable At Pt Fan Solusindo Bersama.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
4.	Ida Ayu Wika Permata SARI, et al (2024).	<i>The Influence Of Organizational Communication And Organizational Commitment On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable (Study On Employees Of Kinik Network Pt. Bhaksena).</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Fadli Erwan Ibrahim, et al (2024)	<i>The Effect of Work Supervision on Employee Performance at The Secretariat of The Riau Provincial DPRD With Work Discipline as an Intervening</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Disiplin kerja masih berpengaruh rendah terhadap kinerja pegawai, dan perlu meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.
6.	Justinus Octavianus, et al (2021)	<i>The Influence of Work Discipline and Work Supervision on Employee Performance at PT. Sinar Gloria Abadi, West Bandung Regency</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Syafriadi (2021)	<i>The Effect of Supervision, Career Development, and Position Promotion on Employee Performance at PT. Saka Partner Sejati Medan</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Yodi Putama Sika, et al (2024).	<i>The Effect Of Supervision On Employee Performance At The South Binjai Sub-District Office</i>	Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Noto Susanto, et al (2024)	<i>Effect of Work Discipline and Supervision on Employee Perfomance at PT. Inti Nomika Indonesia.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Nurul Ihsani, dan Aris Wijayanto (2020)	<i>The Rffect of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Perfomance at PT. Taiyo Sinar Raya Teknik.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2025.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu alur pemikiran terhadap hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran atau ilustrasi dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Melakukan sebuah penelitian dibutuhkan langkah-langkah yang baik dan sistematis untuk menyusun data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut. Langkah-langkah yang tepat pada penelitian akan menghasilkan penelitian yang baik, terarah dan dapat di terapkan untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu di perlukan sebuah kajian konseptual yang baik guna mendukung penelitian agar lebih terarah dan lebih baik lagi. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat di pertahankan kebenarannya.

Kinerja adalah ilustrasi tentang tingkat prestasi atau pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu program kegiatan untuk mewujudkan hasil yang baik, tujuan visi dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Komitmen organisasi adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana pegawai beridentifikasi dengan organisasi mereka dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian darinya. Komitmen organisasi mencakup nilai-nilai normatif, praktik, dan perilaku perusahaan di antara pegawai. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai aturan dasar tentang apa yang dianggap baik atau buruk, serta apa

yang harus dan tidak boleh dilakukan, yang mempengaruhi dan menghubungkan perilaku pegawai, Kawiana (2020:67).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Rizka Hardiyanti, Yeni Absah, Paham Ginting (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Distrik Khusus IA. Kemudian hasil penelitian dari Fita Widi Rahmawati, et al (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. Kemudian hasil penelitian dari Ida Ayu Wika Permata SARI, et al (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bhaksena.

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Budaya organisasi adalah konsep yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi, yang membentuk perilaku dan praktik kerja sehari-hari. Budaya organisasi sebagai karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi atau kehidupan masyarakat sehari-hari, berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi, dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut, Rahmadi (2022:54).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fita

Widi Rahmawati, et al (2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad Asyari Syahab, et al (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Fan Solusindo Bersama. Kemudian hasil penelitian dari Nurul Ihsani, dan Aris Wijayanto (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik.

2.3.3. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Pengawasan kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer atau pihak yang berwenang untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja bertujuan untuk menjaga kualitas pekerjaan, efisiensi, dan efektivitas organisasi. pengawasan kerja adalah suatu kegiatan yang mencakup pemantauan dan pengendalian terhadap proses kerja, kualitas hasil kerja, serta sikap dan perilaku pekerja. Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat mengidentifikasi masalah sejak dini dan memberikan solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja, Mangkuprawira (2023:67).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fadli Erwan Ibrahim, et al (2024) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD, Provinsi Riau. Kemudian hasil penelitian dari Justinus Octavianus, et al (2021)

menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Gloria Abadi, Kabupaten Bandung Barat. Kemudian hasil penelitian dari Syafriadi (2021) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Saka Partner Sejati Medan. Kemudian hasil penelitian dari Yodi Putama Sika, et al (2024) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Binjai Selatan. Kemudian hasil penelitian dari Noto Susanto, et al (2024) menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Inti Nomika Indonesia.

2.3.4 Pengaruh Sikap Kerja, Pelatihan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Dari ketiga variabel diatas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam keberhasilan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi, ketiga variabel ini saling berhubungan kuat antara satu dengan yang lainnya. Faktor komitmen organisasi, budaya organisasi, pengawasan kerja jika dapat secara simultan searah, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pegawai merasa terikat, setia, dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup perasaan pegawai tentang pentingnya organisasi bagi mereka dan sejauh mana mereka siap berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Ini berhubungan dengan alasan praktis atau rasional untuk tetap bekerja di organisasi, seperti mempertahankan stabilitas pekerjaan atau mendapatkan gaji dan manfaat

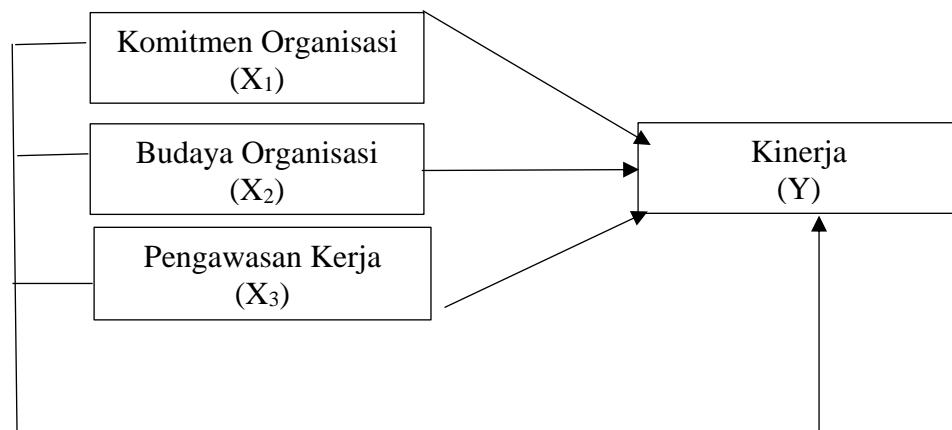
yang memadai. Pegawai dengan komitmen tetap bertahan karena mereka merasa itu adalah pilihan terbaik secara finansial atau karena mereka tidak melihat adanya alternatif lain.

Selanjutnya faktor dari Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang berkembang dan diterima dalam suatu organisasi. Ini mencakup cara-cara yang diikuti oleh anggota organisasi dalam berinteraksi satu sama lain, menyelesaikan tugas, dan mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana pegawai berperilaku, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah di dalam organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari sejarah dan pengalaman yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri, serta nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pemimpin dan anggota sebelumnya. Budaya ini juga bisa sangat mempengaruhi bagaimana organisasi menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan berinteraksi dengan pihak luar.

Selanjutnya pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena proses yang dilakukan oleh manajer atau atasan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau tim sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta mencapai tujuan organisasi. Pengawasan ini bukan hanya sekadar mengawasi atau memantau, tetapi juga mencakup memberi arahan, memberikan feedback, serta mendukung pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pengawasan kerja juga penting untuk memastikan adanya kesesuaian antara rencana dan hasil kerja yang dicapai. Dalam proses ini, pengawas akan mengidentifikasi jika ada kendala atau masalah yang muncul, kemudian memberikan solusi atau penyesuaian yang

diperlukan. Dengan kata lain, pengawasan tidak hanya bersifat kontrol, tapi juga sebagai alat untuk pengembangan dan perbaikan. pengawasan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan jelas, di mana setiap orang tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Selain itu, pengawasan yang baik juga meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti membuat kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

2.4. Hipotesis

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

4. Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.