

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi, seperti organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, selain menjadi hal terpenting sumber daya manusia juga aset terpenting yang sangat dibutuhkan dan diperlukan untuk mendapatkan tujuan dari setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan yang sudah ditetapkan secara efisien dan efektif. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar pengetahuan, namun sebagai modal pertama yang mampu meningkatkan kinerja yang baik. Untuk menghadapi keadaan masyarakat di era globalisasi yang saat ini semakin berkembang, banyak ditemukan berbagai macam masalah yang mampu menyebabkan beberapa perusahaan mengalami sebuah kegagalan, yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan ataupun keahlian dalam menggunakan teknologi-teknologi yang canggih ataupun bisa dikategorikan teknologi yang sudah maju, dan disebabkan oleh hasil kerja karyawan yang kurang baik.

Anwar (2013:67) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga salah satu ukuran dari bentuk perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional. Menurut Fahmi (2014:127)

Kinerja merupakan gambaran capaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisais tersebut.

Kinerja merupakan sebuah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga bisa diperoleh informasi mengenai tingkat pencapaian kinerja suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai ataupun kinerja karyawan baik di sebuah perusahaan maupun di instansi pemerintahan dan kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengawasan, lingkungan kerja. Menurut Kadarisman (2012:173) bahwa pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang merupakan proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan di organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Daulay (2020:218) mendefinisikan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dan pemantauan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk memastikan dan menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan bisa berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh organisasi

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, instansi juga harus memperhatikan bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai. pengawasan adalah tindakan yang dilakukan secara langsung ataupun terjun kelapangan untuk melihat dan mengetahui apakah jalannya sebuah pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana atau belum. Salah satu yang mempengaruhi kinerja itu

tidak berhasil adalah kurangnya tingkat pengawasan pada saat jam kerja yang sedang berlangsung, pengawasan yang tidak baik akan mempengaruhi pegawai untuk bertindak sesuka hatinya, dan bahkan bisa melanggar peraturan yang sudah ditetapkan instansi, itu sebabnya pengawasan adalah hal yang penting untuk kinerja seorang pegawai, karena dengan diciptakannya dan diberlakukannya pengawasan terhadap pegawai maka pegawai akan bisa diawasi dengan baik, sehingga mampu mencapai kinerja pegawai dengan maksimal, dengan kata lain jika pengawasan itu baik akan memberikan efek yang baik juga karena pegawai akan segera menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang sesuai dengan target waktu pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Penentu dan penggerak berhasilnya suatu instansi dan perusahaan adalah sumber daya manusia, itu sebabnya dibutuhkannya perhatian yang penuh dari seorang pimpinan terhadap anggotanya, dimana apabila pengawasan yang secara langsung dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya senantiasa untuk dilaksanakan, maka rencana dan kegiatan-kegiatan bisa berjalan dengan baik atas tujuan-tujuan yang sudah di inginkan, sehingga disiplin kerja tetap meningkat dan berujung pada sebuah kinerja pegawai. Disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Rivai (2015:559) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebuah upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan, dan disiplin kerja itu salah satu sikap menghormati, menghargai,

dan taat terhadap peraturan yang telah diberlakukan dalam sebuah instansi atau organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan harus sanggup menjalani dan tidak menghindari sanksi-sanksinya jika ia telah melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tindakan disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti, (2013:23) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah tersedianya sejumlah kelompok dimana di dalamnya termasuk beberapa fasilitas pendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan mencapai keinginan dari perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan bekerja, lingkungan kerja bagi para karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap berjalannya suatu instansi. Lingkungan kerja yang baik dan bisa memuaskan para karyawan, maka akan meningkatnya kinerja dari para karyawan, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan menurunnya kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan pelayanan dari instansi tersebut, lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak memiliki semangat untuk bekerja, dan datang terlambat ke tempat kerja, demikian juga sebaliknya, jika lingkungan kerja itu baik maka para karyawan, akan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi.

Yusuf dan Syarif (2017:27) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan adanya kesetiaan setiap pegawai terhadap organisasi tempat seseorang bekerja dengan melakukan perilaku yang selalu mengabdikan pada organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin selalu aktif terlibat, dan memiliki keinginan yang besar untuk bekerja pada organisasi, dan ingin tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang memutuskan untuk bekerja secara tegas, berkorban dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan yang telah disepakati atau ditetapkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi memiliki peranan penting, terutama dalam kinerja seseorang dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena komitmen yang menjadi acuan dan motivasi, yang meningkatkan tanggungjawab seseorang terhadap tugas.

Kecamatan Langsa Lama adalah salah satu Kecamatan di Kota Langsa, Provinsi Aceh, melalui Kantor Kecamatan Langsa Lama, masyarakat bisa mengurus berbagai jenis surat, seperti izin usaha mikro kecil, surat keterangan domisili, surat rekomendasi, dan surat keterangan nikah, dan masih banyak lagi fungsi dan tugas-tugas dari kecamatan Langsa Lama, atau dapat diartikan bahwa Kantor Kecamatan Langsa Lama merupakan organisasi pemerintahan yang memiliki hubungan dalam pelayanan publik, yang mencakup kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban atas segala sesuatu dalam urusan pelayanan publik.

Dari observasi awal yang telah dilakukan melalui wawancara pada tanggal 21 September 2022 terhadap 3 (tiga) orang pegawai di Kantor Camat Langsa Lama bahwa kinerja yang sangat menurun di Kantor Camat Langsa Lama, yang disebabkan oleh kemampuan beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, seperti kurangnya pemahaman dalam penggunaan teknologi saat bekerja, sehingga mengakibatkan kinerjanya yang kurang baik, dan disiplin kerja yang kurang baik yang membiarkan tanggungjawabnya begitu saja menyebabkan kinerjanya menjadi buruk, sehingga mempengaruhi kemajuan pada instansi tersebut, dan juga lingkungan yang di dalam instansi tersebut membuat beberapa pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada bidang pengawasan, yaitu kurang optimalnya para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya pada bidangnya masing-masing, hal ini disebabkan karena pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap setiap pegawainya masih kurang baik, dan berdasarkan hasil wawancara tersebut, bahwasanya pengawasan kerja tidak dilakukan setiap hari, melainkan setahun sekali, hal ini bisa mempengaruhi kinerja para pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan di Kantor Camat Langsa Lama masih rendah, maka akan berdampak buruk terhadap kinerja dan tujuan dari organisasi tersebut.

Pada variabel disiplin kerja masalah yang terjadi ialah tingkat kehadiran pegawai masih rendah yaitu 52% perbulannya, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada pegawai pada bidang Kasubbag. Umum Kepegawaian dan Dokumentasi, dimana penyebab terjadinya

presentase kehadiran pegawai hanya mencapai 52% itu adalah, beberapa pegawai ditugaskan di kantor desa lain, pegawai tersebut tidak mengisi daftar hadir di Kantor Camat, melainkan di kantor desa, adapun penyebab lainnya ialah, beberapa pegawai yang izin tidak masuk kerja ataupun sedang sakit, dan saat ini pihak pegawai dari kantor desa meminta mengajukan laporan daftar hadir itu pertahun dan akan diserahkan ke Kantor Camat, besarnya presentase kehadiran pegawai yang hanya mencapai 52% pihak Kantor Camat memberikan teguran bagi pegawai yang absensinya menurun, apabila tidak mendapatkan respon yang positif dari pegawai yang telah ditegur, maka akan diberikan SP 1-SP 3, terhadap pegawai yang tingkat kehadirannya menurun. Masalah lain yang terjadi adalah bahwa masih adanya pegawai yang datang terlambat untuk masuk jam kerja ke Kantor Camat, dan berdasarkan pengamatan yang peneliti lihat bahwa masih adanya pegawai yang mengganggu rekan kerja dengan menghampiri meja rekan kerja tersebut dan mengajak untuk bercerita dan tertawa, sehingga tindakan yang dilakukan tersebut akan mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang fokus bekerja. Masalah lain yang terjadi di bidang disiplin kerja adalah pada saat jam istirahat selesai ada beberapa pegawai yang belum ditempat.

Pada variabel lingkungan kerja masalah-masalah yang terjadi ialah bahwa kurangnya kebersihan di dalam ruangan maupun diluar ruangan, hal ini akan mempengaruhi tingkat keinginan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, selain itu, kondisi warna dinding pada ruangan kerja kurang mendukung sehingga membuat pikiran ataupun konsentrasi para pegawai tidak fokus, dan berdasarkan pengamatan yang peneliti lihat bahwasanya letak Kantor Camat Langsa Lama

sangat strategis, namun kesetrategisannya mampu menyebabkan ketidakfokusan dalam bekerja, misalnya adanya suara motor yang menyebabkan kebisingan/keributan, yang bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Pada variabel komitmen organisasi masalah yang terjadi adalah adanya sikap ataupun tindakan beberapa pegawai yang tidak terlalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga membiarkan tugas-tugas tersebut menumpuk, hal ini menunjukkan bahwa kesiapan dan kontribusi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya masih rendah, dan hal ini akan berdampak negatif untuk kinerja dan tujuan dari organisasi ini dan pegawai tidak menganggap bahwa masalah yang terjadi di organisasi tersebut tidak dianggap menjadi masalahnya, serta pegawai tidak merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah didapatkan oleh peneliti mengenai pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Langsa Lama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama?
5. Apakah pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Langsa Lama.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di uraikan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan untuk penulis dan memperkuat penelitian terdahulu.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi refrensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan, dan mampu meningkatkan kemampuan maupun keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga bisa bermanfaat dimasa depan.

b. Bagi Instansi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang digunakan untuk instansi pemerintahan untuk mengurangi dan mengatasi masalah kinerja pegawai.