

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Fahmi dan Irham (2013:96) Pengawasan merupakan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Manullang (2011:76) Pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal. Menurut Usman Effendi (2014:138) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

menurut Manullang (2006:177) menjelaskan bahwa Pengawasan adalah dilakukan oleh atasan dari tugas yang bersangkutan, Karena pengawasan seperti ini disebut juga Pengawasan vertical atau formal karena yang melakukan pengawasan ini adalah orang-orang yang berwenang. Menurut S.P Siagian (2004:40) Mengawasi berarti mengamati dan memantau dengan berbagai cara seperti pengamatan langsung kegiatan-kegiatan operasional dilapangan, membaca laporan dan berbagai cara lainnya sementara kegiatan operasional sedang berlangsung maksudnya ialah untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan terdapat penyimpangan disengaja atau tidak dari rencana dan program yang telah ditentukan sebelumnya.

Rivai dan Veithzal (2010:45) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Moekijat, (2001:139) mengatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Rivai (2004:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rahayu (2006:92) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dengan melakukan pengawasan terhadap disiplin karyawan, maka tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Siagian (2008:97) mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Menurut Hasibuan (2005:193) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin

(2006:98) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Menurut Sinambela, dkk (2012:121) Kinerja Karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan pencatatan hasil kerja atau proses yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai. Mangkunegara dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2012:95) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan.

Pada dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten alor selalu menerapkan Senyum, sapa dan salam sudah menjadi kebiasaan dalam kantor, tidak hanya kepada pegawai saja tapi juga masyarakat. Tentunya untuk terlaksananya pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Ada juga kegiatan di setiap pagi Pada kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten alor selalu mengadakan doa bersama serta mengajak yang beragama islam untuk beribadah sholat dhuhur bersama, lalu dilanjutkan makan siang bersama dikantor. Sehingga budaya organisasi menjadi suatu perhatian yang selalu diperhatikan pimpinan dalam mempengaruhi hubungan sesama pegawai kantor, dan hubungan pegawai terhadap masyarakat didalam melakukan pelayanan. Budaya organisasi inilah yang membentuk kekeluargaan dan kesopan santunan di Dinas Kearsipan Perpustakaan Kabupaten Alor.

Didalam melakukan pelayanan, kerja sama serta hubungan yang erat tiap-tiap pegawai menjadi sarana yang sangat penting untuk mencapai keselarasan dan kepuasan masyarakat. Untuk menunjang hal itu didalam kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten alor. Para pegawai sangatlah aktif dalam melakukan tugasnya, dengan memaksimalkan infrastruktur yang ada dengan arahan-arahan yang jelas dan matang, selain itu didukung kerja sama yang baik antara pegawai yang mempermudah dan mempercepat didalam melakukan tugasnya untuk melayani masyarakat. Arahan mengenai tugas yang diberikan selalu dijabarkan dengan jelas. Selain itu selalu mengajak para pegawai dalam melakukan tugasnya untuk teliti dan tidak tergesa-gesa, dengan begitu apapun tugas yang dikerjakan bisa selesai dengan baik dan maksimal.

Tabel 1.1

Data absensi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Alor

No	Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah absensi	Tingkat absensi
1	Januari	32	23	4	0,54
2	Februari	28	19	3	0,56
3	Maret	28	20	4	0,71
4	April	28	21	2	0,34
5	Mei	28	21	9	1,53
6	Juni	27	15	2	0,49
7	Juli	28	23	3	0,46
8	Agustus	28	22	4	0,64
9	September	28	20	2	0,35
10	Oktober	28	12	1	0,29
11	November	27	21	3	0,52
12	Desember	28	14	8	2,04

Suber data : *Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor*

Cara mengukur tingkat absensi karyawan yaitu dengan rumus sebagai berikut menurut (Hasibuan, Melayu SP , 2002:51):

menurut (Hasibuan, Melayu SP , 2002:51):

$$T\text{tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karywan pada bulan januari meningkat sedangak pada bulan berikutnya menurun karena adanya mutasi terhadap beberapa karyawan ke satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sedangkan tingkat absensi terbesar terdapat pada bulan Mei dan bulan Desember karena pada bulan tersebut bertepatan pada hari raya keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak karyaan mengambil cuty dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampe dua hari dengan alasan berlibur keluar kota.

Hasil penelitian yang lakukan oleh Intan riana Dewi pada tahun 2015 tentang hubungan antara pengawasan pemimpin dan kedisiplinan kerja karyawan pada

perusahaan mikro kecil dan menengah, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup positif antara pengawasan pemimpin dan kedisiplinan ($N=177$, $r=0,471$ dan $p= 0,000$) yang artinya semakin besar penilaian karyawan terhadap pengawasan pemimpin ($m=80,93$, $SD=4,765$) maka kedisiplinan kerja menurut karyawan ($m=57,28$, $SD=2,578$) akan semakin tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yani (2005) dengan judul Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Benih Citra Asia Jember menjelaskan bahwa nilai t untuk variabel pengawasan menunjukkan nilai t -hitung lebih besar t -tabel yaitu $3,83$ lebih besar $1,676$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikansi antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t -hitung lebih besar t -tabel yaitu $6,218$ lebih besar $1,676$ dengan nilai signifikan hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Demikian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Margaret (2003) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. Berdasarkan hasil (uji- t) untuk variabel pengawasan diperoleh t hitung sebesar $1,968$ kurang dari dari t -tabel $2,026$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hasil uji (uji F) untuk variabel disiplin kerja diperoleh F -hitung = $7,050$ lebih besar dari f -table = $2,026$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara variabel

pengawasan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Analisis hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Pengawasan berhubungan dengan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor?
2. Apakah Disiplin Kerja berhubungan dengan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

➤ Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis hubungan pengawasan dengan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor?
2. Untuk menganalisis hubungan disiplin kerja dengan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor?

➤ Manfaat penelitian

- 1 Manfaat Akadamik

- a) Dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
- b) Sebagai bahan informasi bagi pembaca atau peneliti yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a) Bagi pengembangan ilmu pengetahuan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

- b) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

- c) Bagi Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Alor

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak yang berkepentingan didalam instansi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

