

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penggunaan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi manapun, baik itu lembaga pemerintah atau bisnis swasta. Menurut definisi yang diberikan oleh (Rosmawati and Akmal Umar, 2019) istilah “sumber daya manusia” merupakan jumlah dari akumulasi pengetahuan dan kekuatan suatu negara. Sumber daya manusia, dalam definisi yang paling dasar, mengacu pada karyawan organisasi yang bekerja menuju tujuan organisasi. Untuk berkembang dalam lingkungan persaingan global yang intens dan cepat meningkat saat ini, bisnis harus fokus pada ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia mereka. Inovasi terbaru menunjukkan bahwa organisasi dan bisnis tidak lagi memandang pekerjaannya sebagai komoditas yang dapat dibuang, melainkan sebagai modal atau aset. Menurut (Nurkhotimah, 2022), manajemen sumber daya manusia beroperasi dengan anggapan bahwa karyawan adalah aset terpenting organisasi dan harus dikelola secara efektif.

Kemampuan seorang pekerja atau karyawan untuk memenuhi tugasnya secara efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi bisnis atau pemerintah. Dimungkinkan untuk menentukan tingkat kemajuan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dengan memeriksa tingkat kinerja karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi tersebut. Seperti yang didefinisikan oleh perencanaan strategis, kinerja organisasi adalah sejauh mana kegiatan, program, dan kebijakannya berkontribusi pada aktualisasi tujuan,

sasaran, visi, dan misi yang telah disiapkan untuk digunakan (Istiqomah, Karlina, 2019). Memanfaatkan setiap dan semua alternatif sumber daya manusia organisasi yang tersedia adalah salah satu cara yang paling efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuannya memberikan hasil terbaik. Kinerja yang kuat bukan semata-mata tanggung jawab manajemen sebaliknya, sebagian besar merupakan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Akibatnya, penting untuk melacak produktivitas staf untuk memastikan bahwa organisasi terus menjadi lebih baik. Sejauh mana individu diawasi dan didisiplinkan di tempat kerja dapat memiliki pengaruh besar pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan di sana.

Sumber daya manusia yang baik dan terencana dapat membantu baik produktivitas individu pekerja maupun efisiensi keseluruhan organisasi. Dengan melakukan penyesuaian seperti meningkatkan disiplin kerja yang kuat dan juga meningkatkan pengaruh pengawasan, maka setiap pekerja akan mampu memberikan output yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya, perusahaan atau organisasi secara keseluruhan akan mengalami kesuksesan. Agar suatu instansi pemerintah dapat mencapai misinya memberikan pelayanan publik yang prima dan efisien kepada masyarakat, maka harus memiliki akses terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Langkah selanjutnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai atau pegawai adalah membantu meningkatkan kualitas hasil kinerja pegawai dan mampu memberikan hasil yang nyata melalui disiplin kerja. Hal ini diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Menurut (Nurkhotimah, 2022) ini berarti bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja yang

serius dan kuat dapat memberikan kesan bahwa organisasi itu kuat. Meskipun perwakilan sebagai sumber daya, dalam hal ini berupa pegawai, merupakan satu-satunya pihak yang dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Selain itu, fungsi pimpinan dalam mengawasi karyawan merupakan faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja para pekerja dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Menurut Wibowo, pengawasan adalah pendekatan metodis untuk menetapkan persyaratan kinerja dalam merencanakan pengembangan informasi umpan balik, untuk memastikan apakah telah terjadi penyimpangan, dan mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa semua sumber daya manusia yang ada digunakan seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, pengawasan memastikan bahwa semua sumber daya manusia yang ada dimanfaatkan semaksimal mungkin. Salah satu dari banyak tanggung jawab manajemen adalah mengawasi hal-hal untuk memastikan bahwa hal itu dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sangat penting bahwa pengawasan dilakukan seefisien mungkin secara manusiawi karena keberhasilan pelaksanaan peran pengawasan yang baik akan meningkatkan tingkat produktivitas secara signifikan. Menurut (Siregar, T, 2020) efisiensi adalah suatu metode yang memungkinkan seseorang untuk membandingkan input yang sebenarnya dengan bagaimana input tersebut digunakan dalam proses. Efisiensi menurun secara proporsional dengan ukuran input yang digunakan. (Sriwahyuni, Said and Mustari, 2021) “Tujuan pengawasan adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai, terlepas dari apakah pegawai tersebut melanggar kebijakan atau tidak, dan mengambil tindakan

korektif, jika diperlukan, guna menjamin kinerja pegawai akan tercapai dan memuaskan”.

Di sisi lain, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum Humairoh, 2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung argumen Mangkunegara yang menyatakan bahwa pengawasan bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian yang sedang penulis lakukan saat ini sesuai dengan rekomendasi yang diberikan oleh peneliti (Istiqomah, Karlina, dan Suhendra Pahri, 2023) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas penelitian perlu ditambahkan variabel-variabel yang diduga berpengaruh tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Secara khusus, disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus dimasukkan dalam penelitian masa depan. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan alasan mengapa hasil penelitian ini tidak konsisten satu sama lain.

Tugas utama Kantor Kelurahan Bekasi Jaya Kota Bekasi sebagai salah satu pelayanan publik adalah melaksanakan sebagian tugas pemerintah terutama melayani masyarakat. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (1) huruf h, tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, ketertiban dan ketentraman masyarakat, serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada dalam wilayah kerja Kelurahan. Karena merupakan organisasi pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat, maka dituntut untuk menjunjung tinggi disiplin dan kinerja yang tinggi guna memberikan kualitas pelayanan yang setinggi-tingginya. Namun

tidak menutup kemungkinan Kantor Kelurahan Bekasi Jaya mengalami tantangan dalam upayanya untuk melaksanakan tugas yang telah dialokasikan (Azuzazah and Sari, 2022). Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat pemberdayaan dan pelayanan masyarakat yang optimal, para manajer di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya perlu memastikan bahwa karyawannya terus bekerja dengan standar yang tinggi. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan antara lain melalui penerapan pengawasan dan disiplin.

Penulis melakukan penelitian lapangan dan menemukan beberapa fenomena problematis, salah satunya yang menunjukkan persentase tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Hal ini ditunjukkan dari data kehadiran Kantor Kelurahan Bekasi Jaya tahun 2020-2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tabel Data Kehadiran Tahun 2020-2022

Kriteria absensi	2020	2021	2022
Sakit	19	22	26
Izin	15	20	17
Alpha	12	9	8
Jumlah hari kerja	260	260	260
Jumlah hari absen/tidak hadir	46	51	51
Persentase %	17.69%	19.61%	19.61%

Sumber: Bagian Kesekretariatan Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, 2023

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa rekap data absensi pada tahun 2020-2022 diketahui tingkat persentase ketidakhadiran (jumlah hari absen/tidak hadir) pegawai di tahun 2020 yaitu 17.69%, sedangkan pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 19.61% dan pada tahun 2022

sebesar 19.61%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai akan berpengaruh.

Selain itu, masih adanya pegawai yang tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja, mengobrol dan bercanda gurau dengan rekan kerja yang lain atau keluar masuk kantor tidak pada jam yang seharusnya, misalnya di saat belum memasuki waktu istirahat (pukul 12.00-13.00) namun sudah ada beberapa pegawai yang keluar pada pukul 11.00 lalu baru kembali masuk pada pukul 13.10 atau lebih. Tindak lanjut atau penanganan yang dilakukan oleh pimpinan terkait permasalahan ini adalah dengan mengawasi absensi para pegawai melalui absensi *fingerprint*, berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, narasumber mengatakan jika ada yang tidak hadir selama 3 hari tanpa keterangan maka hanya akan ditegur oleh pimpinan atas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai masih kurang efektif, misalnya kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan memang tidak terstruktur, melainkan jika ada pegawai yang dirasa kinerjanya kurang maksimal. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi setiap kinerja pegawai. Atas dasar salah satu indikator dari pengawasan itu sendiri

yaitu adanya tindakan korektif eksternal yaitu peneraan sanksi atau hukuman terhadap bawahan yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

Pada kenyataannya kinerja pada objek penelitian ini masih ada yang harus diperbaiki dengan mengacu pada masih adanya pegawai yang kurang efektif dan memiliki kinerja yang kurang maksimal. Misalnya, beberapa karyawan membutuhkan waktu terlalu lama untuk menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung tidak cepat dalam melayani masyarakat, pegawai yang masih kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang mana hal ini dapat disebabkan oleh salah satu penyebab yaitu pengawasan dan juga kedisiplinan.

Untuk menentukan apakah pengawasan dan disiplin kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan atau tidak, penting untuk membicarakan tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis memutuskan memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bekasi Jaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya berpengaruh terhadap kinerja pegawainya?
2. Apakah pengawasan yang ada di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya berpengaruh terhadap kinerja pegawainya?

3. Di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperbanyak wawasan dan juga pengetahuan peneliti. Utamanya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman di bidang ekonomi khususnya ilmu manajemen sumber daya

manusia. Serta bisa menjadi sebuah karya yang mampu dipercaya dan bisa dijadikan referensi bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi Kantor Kelurahan Bekasi Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ide atau masukan yang baik untuk pihak manajemen dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi.

Dan juga dapat menjadi evaluasi kinerja mengenai disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan temuan kajian yang dilakukan di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun penulis hanya membatasi masalah pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya dengan mempertimbangkan dan menyadari adanya keterbatasan baik waktu maupun pengetahuan. Oleh karena itu, penulis hanya dapat membatasi ruang lingkup masalah.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang kinerja pegawai yang disebabkan karena pengaruh tingkat kedisiplinan dan juga pengawasan, yang mana mempengaruhi kinerja pegawai, rumusan masalah membahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor

Kelurahan Bekasi Jaya, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, batasan masalah mengenai variabel disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y), dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang meliputi disiplin kerja (X1), pengawasan (X2), dan kinerja (Y). Pada bab ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu bulan Maret 2023 sampai dengan Juni 2023, tempat penelitian di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka, metode analisa data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedasitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai profil Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, hasil analisis data mengenai data penelitian diperoleh menggunakan menggunakan software SPSS versi 25 dan pembahasan mengenai hasil penelitian mengenai disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

dan pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang berisi hasil analisis pembahasan dari bab IV, disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan implikasi manajerial mengulas atau membahas mengenai kesimpulan dan akhir penelitian.

