

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi ataupun instansi tentunya memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang sering disebut dengan pegawai memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah organisasi atau instansi. Dalam menghadapi arus globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pentingnya pegawai dalam suatu instansi dapat dilihat dari kinerja yang diberikannya, artinya dengan kinerja yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan instansi. Perlu disadari bahwa kinerja yang optimal dari sumber daya manusia tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja adalah hasil yang

diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu menurut Amstron dan Baron (2010:15). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak instansi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi, sehingga kinerja pegawai dalam instansi masih dapat dikatakan rendah.

Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja seorang pegawai yang dapat diukur dengan melihat prestasi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, kuantitas kerja pegawai yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang hasil kerja serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat dilakukan dengan metode diantaranya melalui motivasi kerja, semangat kerja, dan pengawasan kerja pada pegawai tersebut. Salah satu cara meningkatkan kinerja dalam hal ini dilakukan dengan cara pengawasan terhadap pegawai.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Menurut Guntur dkk (2010:89) mengatakan bahwa pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Selain melakukan pengawasan terhadap pegawai, manajemen kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen merupakan sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan.

Menurut Mary Parker Follet (2010:66) manajemen adalah : “Suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain. Definisi dari mary ini mengandung perhatian pada kenyataan bahwa para manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri”.

Dalam penerapannya, manajemen memiliki subyek dan obyek. Subyek adalah orang yang mengatur, sedangkan obyek adalah yang diatur. Bisa juga diartikan bahwa manajemen adalah suatu ilmu pengetahuan yang sistematis

untuk dapat memahami proses manusia saling bekerja sama agar mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain, golongan tertentu maupun masyarakat luas.

Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus. Pengawasan di bidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja dengan diimbangi dengan manajemen kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja kerja para pegawai yang akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintahan Propinsi Lampung yang memiliki tugas utama sebagai pelaksana urusan pemerintahan pada wilayah kerja untuk pengelolaan sumber daya air. Adapun fungsi dari Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung merumuskan bidang sumber daya air, pelaksanaan kebijakan bidang sumber daya air, penyusunan aturan penggunaan sumber daya air, hingga evaluasi dan pelaporan penggunaan air di wilayah kerjanya. Dengan banyaknya tugas pokok Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung, pada dinas tersebut perlu adanya manajemen kerja yang tepat dan pengawasan agar kualitas kinerja para pegawai di dinas tersebut optimal, karena tugas utama dari Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air

Propinsi Lampung adalah melaksanakan pelayanan kepada masyarakat secara terpadu dan terkoordinasi yang berkaitan dengan Sumber Daya Air. Namun yang terjadi di lapangan dalam konteks pekerjaannya banyak pegawai yang tingkat kinerjanya masih rendah hal ini dapat dilihat dari tingkat pengawasan terhadap pegawai yang masih kurang dan manajemen kerja yang tidak tepat sehingga banyak pegawai yang tingkat kehadirannya masih rendah, tidak kesesuaian pembagian tugas, kedisiplinan kerja yang masih kurang sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai tersebut kurang optimal.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah dan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019?
2. Apakah ada pengaruh manajemen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan manajemen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019?

Berdasarkan rumusan masalah di atas penulis mengambil judul penelitian:

“PENGARUH PENGAWASAN DAN MANAJEMEN KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROPINSI LAMPUNG TAHUN 2019”.

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah pengawasan, manajemen kerja dan kinerja pegawai
2. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung.
3. Tempat penelitian Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019.
4. Waktu penelitian Tahun 2019.

### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk:

- a. Ingin mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019.
- b. Ingin mengetahui pengaruh manajemen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019.

- c. Ingin mengetahui pengaruh pengawasan dan manajemen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung tahun 2019.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu khususnya manajemen sumberdaya manusia yang telah diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### **b. Bagi Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi manajemen Dinas Cipta Karya dan Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Lampung dalam mengelola sumberdaya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek peningkatan kinerja sumberdaya manusia secara lebih baik.

### **c. Bagi Almamater**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.