

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan adalah sebuah Pemerintahan dan Pembangunan di bidang Bina Marga, Cipta Karya Penggairan dan tata ruang sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.

Perkembangan teknologi dari komputerisasi dan teknologi informasi yang ada pada pemerintahan pada tahun 1960-an dan 1970-an memiliki perkembangan yang sangat pesat di sector pelayanan public dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Pengawasan Kinerja pegawai juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai hasilnya menjadi tidak maksimal sehingga kualitas pekerjaan itupun tidak bertahan lama dan harus diperbaiki kembali.

Kedisiplinan kerja yang telah diatur oleh Dinas Pekerjaan umum kepada pegawai masih kurang dari apa yang telah diharapkan, berbagai bentuk pelanggaran disiplin masih banyak dilakukan oleh pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin terhadap kententuan jam kerja masih terlihat pegawai yang datang terlambat,tidak mengikuti apel serta pulang sebelum jam kantor usai.

Kepuasan kerja adalah faktor yang penting bagi pegawai. Dengan kepuasan kerja tersebut pegawai akan bersemangat melaksanakan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan”.

I. 2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Kurangnya disiplin pegawai terhadap peraturan masuk kantor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Perlu nya Pengawasan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih berkualitas lagi.
3. Fasilitas pekerjaan termasuk salah satu yang paling di nantikan pegawai dalam Kepuasan berkerja.
4. Kurangnya kejelasan dalam Komunikasi.

I. 3. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
2. Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?
4. Bagaimana Pengaruh Pengawasan,Kedisiplinan dan Kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan?

I. 4. TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
4. Menguji dan Menganalisis pengaruh Pengawasan,Kedisiplinan dan Kepuasan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

I. 5. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dan Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
- b. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.
- c. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai salah satu bahan studi kepuasan dan memperkaya penelitian ilmiah.
- d. Manfaat bagi peneliti lain
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

I. 6. TEORI TENTANG PENGAWASAN

I. 6. 1. Pengertian Pengawasan

Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015, p.653) “Pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.”

Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) “Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.”

The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016, p.290) “Pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.”

1.6.2 Indikator Pengawasan

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016, p.290) terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar (Standards)
2. Pengukuran (Measurement)
3. Membandingkan (Compare)
4. Melakukan tindakan (Action)

1.7 TEORI TENTANG DISIPLIN KERJA

1.7.1 Pengertian Disiplin

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berpengawasan dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”

Hajrina dkk (2016, p.130) “Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.”

Singodimedjo dalam Adi dkk (2016, p.3) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

1.7.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Firda (2015, p.618) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, diantaranya:

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Bekerja Etis

1.8. TEORI TENTANG KEPUASAAN KERJA

1.8.1. Pengertian Kepuasaan Kerja

Mila Badriyah (2015) “Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.”

Robbins (2015: 170) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Priansa (2014:291) “Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.”

1.8.2. Indikator Kepuasaan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015: 181-182) yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung

3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan sekerja yang mendukung

1.9. TEORI TENTANG KINERJA PEGAWAI

1.9.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Wilson Bangun (2012, p.231) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai bedasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Hariandja dalam Eddy dan Ferdian (2014, p.3) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.”

Mangkunegara dalam Indra Haris (2015, p.3) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

1.9.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut penelitian I Wayan dan Ayu (2015, p.2990) adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas

1.10 TEORI PENGARUH PENGAWASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) “Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.”

1.11. TEORI PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) “Kedisiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berpengawasan dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”

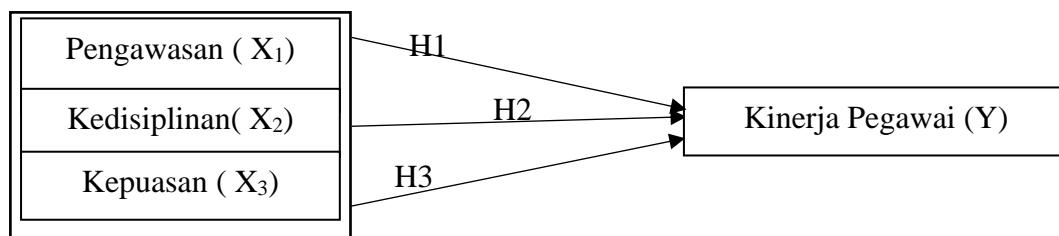
1.12. TEORI PENGARUH KEPUASAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar, pengaruh, kesetiaan dan pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan.

1.13. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapatlah diuraikan bahwa komunikasi,seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kerangka konseptual yang dapat Digambarkan sebagai berikut:



I. 14. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Pengawasan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
- H4 : Pengawasan,Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.