

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi kerberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun *private* (Sudarmanto, 2015). Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memerhatikan harapan dan kebutuhan pegawai agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Pegawai merupakan aset yang sangat vital bagi suatu organisasi. Karena prestasi yang mereka capai sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Saat ini, masing-masing organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Akan tetapi, melihat keadaan dari prestasi kerja yang cenderung mulai mengalami penurunan, maka organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Ada beberapa hal yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya terpenuhinya kepuasan kerja pegawai, adanya pengawasan kerja dan fasilitas kerja mendukung pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebagai Organisasi Perangkat Daerah merupakan Institusi Pengawas Intern Pemerintah Daerah dalam upaya mendukung kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas umum Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan masyarakat, terus melakukan pemberdayaan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan tuntutan masyarakat agar pelaksanaan pengawasan berjalan lebih efektif dan efisien sebagai salah satu pilar untuk mewujudkan *good governance*. Diperoleh fenomena di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja tersebut yang kemudian dapat diketahui adanya beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja, yaitu:

1. Disebabkan karena kurang adanya ketegasan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang menyalahi aturan sehingga pegawai kurang taat kepada aturan yang sudah ditetapkan, seperti pegawai yang datang terlambat, jam masuk istirahat tidak sesuai yang ditetapkan yang membuat tanggung jawab pegawai menjadi menurun;
2. Masih banyak pegawai yang kurang kooperatif terhadap situasi dan permasalahan yang dihadapi, hal ini mengakibatkan hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kurang sesuai dengan harapan instansi atau oleh pimpinan.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan seorang pemimpin terhadap tugas yang dikerjakan pegawai yang mengakibatkan pegawai sering tidak memberikan laporan tugas sesuai jadwal dan dapat mempengaruhi kinerja, feneomena ini mengindikasikan kurangnya rasa memiliki pegawai secara emosional terhadap organisasi sebagai bagian dari hidupnya.

Kepuasan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak terhadap perilaku kerja yang profesional dan kinerja pegawai itu sendiri. Sutrisno (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200), “mendefenisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima”.

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang biasa dilakukan perusahaan sebagai cara ataupun aturan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, karena dengan adanya pengawasan dapat lebih spesifik dalam mengatur serta mengawasi pegawai dalam bekerja dan menjalankan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah adanya pengawasan. Pengawasan yang baik akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang

ditetapkan. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang penting untuk dilakukan, tetapi perlu diketahui untuk tujuan positif (Kadarisman, 2013:175). Sedangkan menurut 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.

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan pegawai dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Priansa (2018:269) Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbin dalam Kasmir (2018: 183) Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja dan prestasi yang di perolehnya dengan maksimal dalam organisasi

2.1.1.2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : “kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja”.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar rekan kerja

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum, kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan sebuah kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pegawai atau karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atau lainnya atas peranan yang ia lakukan dan terpenuhinya kebutuhan secara baik. Dengan demikian, karyawan merasa hadir di dalam kinerja perusahaan tersebut. Badriyah (2015) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (2015) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.2 Inidkator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah
2. Promosi
3. Supervisi
4. Benefit
5. Contingent rewards
6. Operating procedur
7. Co-works
8. Nature of work
9. Communication

2.1.2. Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Sedangkan menurut Winardi (2012:78), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematik untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan dan sekaligus melakukan tindakan perbaikan apabila penyimpangan sudah terjadi dari apa yang sudah di rencanakan, dengan demikian yaitu pihak manajemen melihat apakah yang terjadi sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi, kegiatan pengawasan mengusahakan agar pelaksanaan rencana sesuai dengan yang ditentukan dalam rencana.

2.1.4. Indikator-Indikator Pengawasan

Keberhasilan suatu organisasi atau yayasan sekolah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan, jika pengawasan berjalan dengan baik, maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program, keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator.

Menurut Hani Handoko (2013:359), yang menjadi indikator-indikator pengawasan sebagai berikut:

1. Prosedur
2. Standar
3. Ketelitian
4. Pengukuran Pekerjaan
5. Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

2.1.3. Fasilitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Moenir (2010:197) menyatakan, “Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Sedangkan menurut Husnan (2002:187), “Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

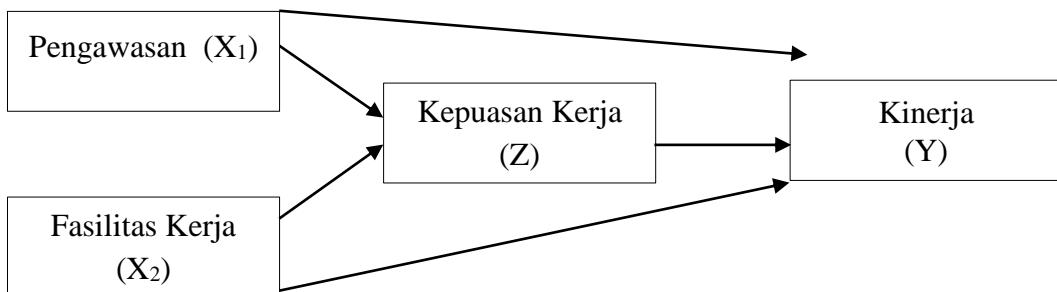
2.1.3.4. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2010:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

2.3 Kerangka Konseptual

maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Fasilitas Kerja rir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H6: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- H7: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.