

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Organisasi yang didukung oleh pegawai yang kompeten dan berkualitas akan lebih mampu menghadapi persaingan serta menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang terus berubah. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam pengelolaan organisasi, baik di sektor publik maupun sektor swasta.

Kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Tinggi rendahnya kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan yang diterapkan dalam organisasi. Salah satu aspek manajerial yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah pelaksanaan analisis jabatan dan pengawasan yang efektif.

Mangkunegara (2017), kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, baik dari segi mutu maupun jumlah, dalam melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Capaian tersebut menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran, wewenang, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Wibowo (2016), kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawai selama proses pelaksanaan tugas. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Rivai (2018), analisis jabatan merupakan suatu kegiatan sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menyajikan informasi secara tepat dan terperinci mengenai suatu jabatan. Informasi tersebut digunakan sebagai landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai, penilaian kinerja, serta perencanaan dan pengembangan kompetensi pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Hamali (2018:214), analisis jabatan merupakan suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri pegawai yang mendorong mereka untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap berbagai ketentuan, aturan, serta nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi. Dengan adanya analisis jabatan yang jelas, pegawai dapat memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga mampu menampilkan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Analisis jabatan menunjukkan bahwa terdapat beberapa area yang memerlukan peningkatan pada karyawan. Kemampuan untuk mengenali kesamaan dan perbedaan secara visual secara cepat dan akurat masih belum optimal. Selain itu, keterampilan dalam menggunakan logika untuk menilai implikasi dari suatu argumen juga belum sepenuhnya tepat. Tak hanya itu,

kemampuan karyawan dalam mengingat serta menjabarkan kembali pengalaman dan kejadian di masa lalu masih terbatas.

Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh faktor Pengawasan.

Pengawasan merupakan proses untuk memastikan pekerjaan atau kegiatan berjalan sesuai rencana, melakukan pengukuran hasil, dan mengambil tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.

Pengawasan yang dimiliki seseorang dapat mendorong kemampuan untuk memberikan kinerja terbaik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan merupakan bentuk keyakinan terhadap nilai diri sendiri yang diperoleh melalui evaluasi menyeluruh terhadap diri. Selain itu, pengawasan atau harga diri mencerminkan penilaian seseorang terhadap dirinya, baik dari sisi positif maupun negatif. Pengawasan ini turut membentuk perilaku dan sikap individu melalui cara ia memandang dan menghargai dirinya sendiri. Dengan demikian, pengawasan memiliki hubungan yang erat dengan kepribadian seseorang.

Haimann dan Koontz (1980), pengawasan mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang sedang dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini tidak hanya terbatas pada pemantauan atau pengawasan secara pasif, tetapi juga melibatkan pengukuran hasil secara sistematis untuk mengetahui sejauh mana pencapaian sesuai dengan standar atau target yang ditetapkan. Selain itu, pengawasan mencakup tindakan korektif terhadap setiap penyimpangan, baik yang bersifat minor maupun signifikan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Dengan kata lain, pengawasan merupakan mekanisme penting yang menjembatani perencanaan dengan pelaksanaan, sekaligus berperan dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim melalui evaluasi dan penyesuaian yang berkesinambungan.

Motivasi timbul ketika seseorang merasakan bahwa keinginannya atau kebutuhannya telah terpenuhi, sehingga ia terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semangat. Jika kebutuhan serta kepuasan karyawan, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, terpenuhi dengan baik, maka antusiasme mereka dalam bekerja akan meningkat. Semakin tepat motivasi yang diberikan oleh pimpinan, semakin optimal pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika karyawan merasa kurang termotivasi, kinerja mereka akan menurun dan hal ini dapat berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan.

Schermerhorn (2011), motivasi bukan hanya dorongan sesaat, tetapi merupakan proses psikologis yang kompleks yang memengaruhi perilaku individu. Motivasi memunculkan perilaku tertentu, menentukan arah atau tujuan perilaku tersebut, serta memengaruhi ketekunan dan konsistensi seseorang dalam berusaha mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi membantu seseorang untuk tetap fokus, mengatasi hambatan, dan terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan. Motivasi juga bisa bersumber dari faktor internal, seperti kebutuhan pribadi, minat, dan aspirasi, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, atau tekanan dari lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengawasan**

Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Analisis Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum terpenuhi sesuai dengan ketentuan organisasi.
3. Pengawasan pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu untuk ditingkatkan guna mencapai efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan kantor.
4. Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu untuk lebih didalami guna menciptakan kemauan dan kemampuan kerja yang tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Analisis Jabatan, Pengawasan dan Motivasi.