

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupten Solok Selatan Nomor 15 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah pemerintah daerah Kabupten Solok Selatan. Untuk mewujudkan misinya Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup yang membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara prima. Mempunyai fungsi yaitu: Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintah (di bidang perumahan, kawasan permukiman dan lingkungan hidup), Pelaksanaan kebijakan teknis, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai lingkup tugasnya dan pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup kerjanya. Dengan pelaksanaan fungsi tugas yang baik di harapkan Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan mampu memperlihatkan efektivitas kerjanya

Menurut **(Hakim, Sanjaya, and Herman 2022)** efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Menurut **(Saputra 2020)** pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Hasyim 2019)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) yang berupa gaji, upah dan upah intensif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Menurut **(Achmad, Daruri, dan Dwi 2018)** etos kerja berasal dari bahasa Yunaniethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Berdasarkan survey yang di lakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan, terdapat fenomena yang ada di kantor itu yaitu masih kurangnya pengawasan terhadap pegawai yaitu

masih ada pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja, masih kurangnya arahan dari atasan kepada bawahannya, rendahnya motivasi dari pegawai itu sendiri, banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu, reward yang di berikan juga masih rendah, fasilitas kantor yang masih kurang memadai seperti komputer eror dapat menyebabkan terganggunya aktifitas kerja dari pegawai. Terlihat seperti masalah enteng namun hal tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap efektifitas kerja pegawai

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan tahun 2017-2020

| No | Indikator | Capaian Kinerja | | | |
|----|--|-----------------|-------|-------|-------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1. | Presentase Rumah Tangga Pengguna Listrik | 93,04 | 92,78 | 94,52 | 92,26 |
| 2. | Jumlah kawasan kumuh | 2 | 1 | 1 | 0 |
| 3. | Cakupan Layanan Persampahan | 30 | 45 | 40 | 39 |
| 4. | Presentase nagari yang memiliki Ruang Terbuka Hijau | 41,59 | 40,41 | 50,23 | 48,05 |
| 5. | Indeks Kualitas udara | 60 | 40 | 50 | 47 |
| 6. | Penghargaan Adipura | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 7 | Presentase Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat tentang Dugaan Pencemaran Lingkungan Hidup | 90 | 80 | 85 | 70 |

Sumber: Dinas perumahan, kawasan permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil penilaian efektivitas kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir artinya hasil penilaian efektivitas kerja tersebut ada

penurunan indeks nilai efektivitas kerja pegawai. Dalam 2 tahun terakhir pada tahun 2019 cakupan persampahan berada pada angka 40% sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan yaitu ada pada angka 39%. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian pegawai, terdapat beberapa permasalahan mengenai efektivitas kerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakandan kurangnya ketelitian dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Berdasarkan penelitian **(Budyarti and Fikriyah 2021)** dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta” Dari hasil penelitian, pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi sebesar 0,26.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan **(Hasyim et al. 2019)** ”pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan pt.pandaan migas di pandan”.Dari hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda secara sendiri-sendiri (parsial) gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian **(Yusuf and Fauziah 2022)** adalah signifikansi koefisien korelasi antara etos kerja dengan Efektivitas Kerja sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan Efektivitas Kerja teruji kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi Etos Kerja karyawan akan semakin tinggi Efektivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian dari permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan perposal dengan judul **”Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Etos Kerjaterhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengawasan pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan masih rendah.
2. Kompensasi yang diberikan masih rendah terhadap pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
3. Motivasi pada pegawai masih rendah di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
4. Rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
5. Disiplin Pegawai masih rendah di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
6. Tingkatan penghasilan yang berlaku masih belum bisa meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.

7. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
8. Suasana kerja yang belum kondusif di Dinas Perumahan, kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
9. Pelayanan yang belum memuaskan Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan
10. Efektivitas kerja yang belum optimal di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka dibatasi variabel bebasnya pengawasan, kompensasi dan etos kerja. variabel terikatnya yaitu Efektifitas kerjapegawai penelitian dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
4. Bagaimana Pengaruh pengawasan, kompensasi dan etos kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengawasan, kompensasi, dan etos kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, makatujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompensasi dan etos kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap efektivitas kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Solok Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini digunakan sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan.
2. Bagi perguruan tinggi
Sebagai bahan referensi bagi masyarakat umum dan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan,

kompensasi dan etos kerja terhadap efektifitas kerja pegawai (bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama).

3. Bagi perusahaan atau instansi

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasilnya dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai referensi dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya.