

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai yang ada dalam suatu organisasi menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Pemanfaatan fungsi manajemen diharapkan mampu untuk menopang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah perencanaan (Planing), pengorganisasian (Organizing), pelaksanaan (Actuating) dan pengawasan (Controlling). Keempat fungsi manajemen tersebut harus dilaksanakan secara berkesinambungan oleh organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif merupakan keharusan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian- keahlian dan keterampilan dari masing-masing orang yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan keberhasilan kerja, seorang pimpinan harus melakukan suatu

langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang terkait dalam suatu organisasi. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karenanya dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efisien dan efektif sehingga dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Pengawasan merupakan suatu kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat mencegah dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan yang nyata dari setiap aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera mengambil langkah perbaikan dan tindakan sepenuhnya yang sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan sebelumnya dan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin dan hakikatnya adalah cerminan nilai kemandirian yang dihayati dan di amalkan oleh setiap individu dalam kehidupan (Rahmawati & Yusuf, 2021).

Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017: 15)** menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Oleh karena itu, dari beberapa pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua upaya yang dilakukan untuk menambah nilai-nilai dari sumber daya manusia yaitu dalam kaitannya untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Adapun Pada saat sekarang ini diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. SDM juga merupakan kunci untuk yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya.”SDM berupa manusia yang di perkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015)”(Ayu et at., n.d). Tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tinggi tertinggal dan menjadi tidak

kompetitif. Kinerja pegawai bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pegawai harus mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk yang saatyang akan datang lebih berkualitas pada saat ini.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Arianty, et al., 2016).

Munurut (Hasibun, 2011 : 94)”(Muis et al, 2018) “ kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya. Komunikasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan cara bahasa non verbal yaitu menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, dan mengangkat bahu. Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan dengan karyawannya. Karena itu, penting dilakukan komunikasi yang efektif agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dilakukan baik secara langsung atau melalui media dengan tujuan menimbulkan efek tertentu. Komunikasi yang efektif penting bagi pimpinan karena dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasikan,

memimpin dan mengendalikan pelaksanaan. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya (Sotyandi, 2007). (Cahyono et al., 2019)

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain- lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan (Daulay, et al., 2017).

Hamali, (2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut (Handoko, 2016) komunikasi adalah proses

pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (**Fransiska & Tupti, 2020**).

Disiplin Kerja menurut Rivai (2005:444) yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Alex S.Nitisemita (1992; 199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G.Wursanto (1995; 146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G.Wursanto, 1995 : 146). (Darodjat, 2018)

Menurut Mangkunegara (2008:129) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Menurut Anoraga (2009:46) mengatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya

dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada.(Sadat et al., 2020)

Menurut Sigian (2007) menyatakan “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatanpelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebgaiian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secarakooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007:305).

Menurut (Kadarman, 2012:159) 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. Pengawasan kerja melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. (Harianto & Saputra, 2020)

Menurut Robbins, (2008 : 607), Disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan orang itu. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Hedy, 2011). Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan. (Yuliani, 2011)

Dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang merupakan salah satu instansi pemerintah yang dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Adapun tujuan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja Dan perindustrian adalah untuk meningkatnya kesejahteraan masyarakat dengan indikator meningkatnya pendapatan perkapita, berkembangnya usaha perdagangan dan industri dengan indikator persentase kontribusi sektor perdagangan dan perindustrian, meningkatnya penyediaan lapangan kerja dan usaha dengan indikator menurunnya angka pengangguran terbuka.

Untuk dapat melaksanakan tugas yang diamanahkan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang harus memiliki pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik terhadap lingkungan kerja serta memiliki sikap disiplin yang tinggi. Berdasarkan observasi yang terjadi terhadap beberapa pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang, masih banyak terdapat pegawai yang telat datang ke kantor dan meninggalkan kantor lebih awal ketika pulangnyadan terjadinya komunikasi yang buruk dihasilkan dari tidak kesepaktan antara karyawan. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang terjadi pada karyawan dan bagaimana menyampaikannya dengan komunikasi yang baik. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. 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. Untuk mengukur indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Kota Padang tahun 2019 digunakan indikator, sebagai berikut

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2019		
		Target %	Realisasi %	Capaian %	Target %	Realisasi %	Capaian %
1	Angka Pengangguran Terbuka	11.8	9.40%	125.5 %	11.2 %	8.76%	127.27%
2	Terwujudnya Hubungan Industrial yang Harmonis	29%	29%	100%	29%	29%	100%
3	Meningkatnya Kualitas Produk IKM	35%	35%	100%	35%	35%	100%

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Kota Padang

Berdasarkan hasil perhitungan capaian indikator kinerja Angka Pengangguran Terbuka tahun 2019 adalah 127,27% secara skala capaian kinerja karyawan lebih dari dengan kategori sangat baik sekali. Target fisik dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu, volume dan jadwal yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengedalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisas/instansi agar lebih meningkatkan komunikasi dan dsiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGAWASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN PADANG**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarka latar belakang masalah di atas banyak faktor mempengaruhi nilai perusahaan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dalam kinerja karyawan harus berfokus pada kinerja karyawan yang telah di tetapkan dalam jangka panjang.
2. Seberapa pengaruh komunikasi dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan.
3. Seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Seberapa pengaruh komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar berfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Pengawasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

1.4. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap pengawasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengawasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang.
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang.
5. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang.

6. Bagaimana pengaruh komunikasi melalui pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang.
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja melalui pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap pengawasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengawasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang

6. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi melalui pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja melalui pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil sari penelitian dapat menambah wawasan dan mengerti mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengawasan kerja serta dapat mengimplementasikan dalam dunia nyata dan sebagai implementasi ilmu manajemen SDM yang telah penulis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Padang

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pimpinan agar dapat dengan komunikasi dan disiplin kerja karyawan yang baik.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian dapat memberi informasi terbaru yang dapat digunakan sebagai referensi teoritis yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengawasan kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengawasan kerja.