

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang terdiri dari dua atau lebih yang memiliki tujuan berupa melaksanakan kegiatan yang telah dibuat bersama agar tercapai suatu tujuan. Organisasi juga sebagai tempat dalam menyumbangkan tenaga, pikiran dan ekonominya untuk berperan aktif serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan program-program yang dibuat secara bersama. Organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia supaya organisasi dapat berjalan dengan semestinya. (Ardansyah dan Wasilawati, 2014).

Manusia merupakan sumber daya terpenting untuk setiap organisasi atau lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dalam hal ini memiliki peran sebagai penggerak dalam menjalankan roda organisasi. Setiap organisasi diperlukan adanya seorang pemimpin yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada. Seorang pemimpin dalam organisasi harus memiliki prinsip dalam merubah pegawainya supaya memenuhi aspek-aspek yang ada pada organisasi yang meliputi tugas pokok dan fungsi yang merupakan dasar untuk menjalankan pekerjaannya. Pemimpin harus melakukan suatu langkah-langkah mengenai bagaimana manajemen yang harus diterapkan bagi pegawainya (Satedjo dan Kempa, 2017).

Salah satu tugas pemimpin adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Pengawasan merupakan unsur terpenting dalam pelaksanaan pekerjaan bagi setiap individu pegawai dan berupaya untuk mencapai tujuan yang efektif (Baihaqi, 2016). Pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Menurut Baktiyasa dan Farida (2017) pengawasan berarti menentukan yang telah dilakukan, yang mengevaluasi kinerja dan jika perlu menerapkan tindakan korektif sehingga pekerjaan akan sesuai dengan rencana. Suatu organisasi memiliki fungsi pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menurut (Aryanti, 2016) pengawasan dalam konteks manajemen adalah untuk mengawasi semua tugas yang telah dilakukan oleh bawahan untuk menghindari kesalahan, baik kesalahan teknis dan prosedural. Bila ditemukan adanya penyimpangan atau suatu hambatan maka segera diambil tindakan koreksi agar tetap pada tujuan.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja dapat terjadi di organisasi dalam semua bidang pekerjaan. Terjadinya masalah pengawasan kerja tersebut menyebabkan tidak maksimalnya peran pimpinan dalam mengawasi kinerja karyawannya, karena jika karyawan tidak dapat diawasi dengan baik maka kinerjanya menjadi tidak optimal (Baktiyasa dan Farida, 2017). Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta, pengawasan kerja yang dilakukan masih belum optimal. Hal ini dikarenakan masih banyak

ditemukan karyawan yang bersantai saat jam kerja, di mana beberapa karyawan *nongkrong* dan pergi keluar kantor untuk membeli kopi di warung-warung sekitar kantor. Adanya hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih belum berjalan dengan baik, sehingga terjadi beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta pada saat jam kerja.

Menurut Amanda (2016) pengawasan kerja yang kurang baik akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut diindikasikan telah terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta, di mana pekerjaan yang dilakukan karyawan sering mengalami keterlambatan. Meski demikian, hal tersebut tidak mendapatkan teguran yang tegas dari pimpinan, sehingga keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan terus berulang-ulang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktunya berdampak pada kinerja individu yang rendah dan dapat juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Umamit dkk., 2016).

Selain pengawasan dari pimpinan, kinerja seseorang juga ditentukan oleh tingkat disiplin kerjanya. Menurut Suwondo dan Sutanto (2015) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan

dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011; Suwondo dan Sutanto, 2015). Fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Yogyakarta adalah adanya karyawan yang terlambat menyelesaikan pekerjaan, masuk dan pulang kerja tidak pada waktunya, dan sering keluar saat jam bekerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2016) menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja, artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Secara langsung, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Waru Amanda (2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja dalam suatu organisasi dan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, Amanda (2016) juga menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan menjadi mediasi antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tentang pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, terdapat gap penelitian tentang hasil yang didapatkan. Tabel berikut menjelaskan tentang perbedaan penelitian yang terjadi.

Tabel 1.1 Gap Riset Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Amanda (2016) Aryanti (2016) Baktiyasa dan Farida (2016)	Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan
Manullang dan Andri (2013) Rosdiana dan Indriasih (2016)	Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

Tabel di atas mengindikasikan perbedaan hasil penelitian atau *gap* penelitian yang terjadi antara Amanda (2016), Aryanti (2016) dan Baktiyasa dan Farida (2016) dengan Manullang dan Andri (2013) dan Rosdiana dan Indriasih (2016) di mana, perbedaan penelitian terdapat pada pengaruh antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Rosdiana dan Indriasih (2016) menjelaskan bahwa pada pegawai Dishubkominfo Kota Tegal, pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan jika suatu perusahaan memiliki sistem kerja dan regulasi yang baik, maka tanpa perlu meningkatkan pengawasan kerja yang tinggi pegawai akan memiliki kedisiplinan yang baik sehingga tinggi rendahnya pengawasan tidak akan mempengaruhi kinerja. Penelitian lain yang menjelaskan hasil pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Manullang dan Andri (2013) yang menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan kerja pada PT Sutra Jaya Sentosa sudah berjalan baik, maka dari itu, dalam hal ini karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga adanya pengawasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Gap Riset Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Wasilawati dan Ardansyah (2014) Suwondo dan Susanto (2015) Aryanti (2017)	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja
Kurniasari (2014) Dwikristianto dkk (2017)	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

Hasil penelitian berbeda antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dijelaskan oleh Amanda (2016) dan Kurniasari (2014) yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang memiliki perbedaan hasil yaitu hasil penelitian Satedjo dan Kempa (2017) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Tehnical Cabang Jayapura. Hal ini berarti bahwa karyawan masih bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Tabel 1.3 Gap Riset Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi antara Pengawasan Kerja dan Kinerja

Peneliti (Tahun)	Hasil	Gap Riset
Amanda (2016) Ardansyah dan Wasilawati (2014)	Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi
Mayasari (2017)	Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan	

Penelitian lain yang memiliki perbedaan hasil yaitu Amanda (2016); Ardansyah dan Wasilawati (2014) dengan Mayasari (2017) yang memiliki perbedaan dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Menurut Amanda (2016) disiplin kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Mayasari (2017) memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja
2. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah informasi untuk peneliti berikutnya dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu menggambarkan serta memberikan informasi dengan jelas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengawasan dan disiplin kerja.