

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan/organisasi pada dasarnya mengharapkan perkembangan yang pesat dalam operasionalnya di masa depan serta peningkatan produktivitas kerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan beberapa faktor produksi, yaitu tenaga kerja, modal, dan keahlian. Keempat faktor ini tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, organisasi ini membutuhkan kinerja pegawai yang optimal untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal memastikan bahwa program-program tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan dampak positif bagi masyarakat, terutama bagi kelompok yang membutuhkan bantuan sosial. Namun, sering kali kepuasan kerja pegawai menjadi isu penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kualitas pengawasan, pencapaian prestasi kerja, dan tingkat disiplin kerja.

Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara, melalui Dinas Sosial memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam bentuk program-program bantuan sosial yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas kesejahteraan sosial, Dinas Sosial menghadapi tantangan besar dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Tantangan tersebut mencakup pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel, serta distribusi bantuan sosial yang tepat sasaran agar dapat menjangkau masyarakat yang benar-benar membutuhkan. Efektivitas kinerja Dinas Sosial sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai hambatan, termasuk kebutuhan akan monitoring kerja yang ketat, peningkatan disiplin kerja, dan pemberian insentif yang mampu mendorong produktivitas para pegawai.

Keberhasilan program bantuan sosial juga membutuhkan koordinasi yang efektif dengan berbagai pihak terkait, seperti pemerintah desa, organisasi masyarakat, dan lembaga swadaya masyarakat. Sinergi yang baik antara Dinas Sosial dan pihak-pihak tersebut dapat mendukung proses distribusi bantuan agar lebih efisien, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keberhasilan program-program pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial tidak hanya diukur dari jumlah bantuan yang disalurkan, tetapi juga dari dampaknya terhadap peningkatan kualitas hidup penerima manfaat. Oleh karena itu, evaluasi berkala dan perbaikan terhadap pelaksanaan program menjadi langkah yang sangat

penting untuk memastikan manfaat program dapat dirasakan secara berkelanjutan oleh masyarakat.

Pegawasan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen, yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan, serta membandingkan dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, pengawasan tidak hanya sebatas pada pengecekan hasil akhir, tetapi juga melibatkan pemantauan secara terus-menerus terhadap setiap tahapan dalam pelaksanaan tugas atau program yang sedang berjalan. Proses ini memungkinkan untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan, hambatan, atau ketidaksesuaian yang mungkin muncul selama pelaksanaan, yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Prestasi kerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Secara umum, prestasi kerja diukur berdasarkan beberapa kriteria, antara lain kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Dalam konteks ini, prestasi kerja tidak hanya mencakup pencapaian tugas akhir, tetapi juga menerminkan proses yang ditempuh oleh individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain keterampilan, pengetahuan, dan motivasi individu serta dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif. Disamping itu faktor eksternal seperti sistem pengawasan, kebijakan insentif, dan komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam mendorong tercapainya prestasi kerja yang optimal.

Didalam pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian, masalah kepuasan kerja dan disiplin seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh komitmen organisasi. Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan memiliki komitmen yang sama. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari perbandingan antara jumlah imbalan yang diterima dengan apa yang dianggap pantas atau diharapkan seharusnya diterima.

Melalui pengamatan pada instansi yang dilakukan penulis di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, fenomena yang timbul adalah kinerja pegawai yang kurang optimal. Secara kualitas masalah yang teridentifikasi adalah kurangnya ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas akibat kurangnya pengawasan, serta kedisiplinan yang kurang dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat dan masih ada juga pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan melimpahkannya pada pegawai yang lain.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar fokus pada variabel yang diteliti tanpa memperluas ke faktor lain. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel pengaruh pengawasan, prestasi kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis, yaitu :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
4. Apakah pengawasan, prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu Utara.
4. Mengetahui pengaruh antara pengawasan, prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi penulis, baik dalam pengembangan wawasan maupun keterampilan. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

2. Bagi Universitas Labuhanbatu

Penelitian ini memberikan manfaat yang penting bagi Universitas Labuhanbatu, terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi akademik yang ada di Universitas, khususnya dalam kajian terkait pengelolaan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

3. Bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara

Penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi Kantor Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara, terutama dalam hal peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang dan memperbaiki kebijakan terkait insentif, pengawasan, prestasi kerja dan disiplin kerja yang lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh insentif, pengawasan, prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai khususnya dalam konteks pemerintahan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang berharga untuk penelitian selanjutnya, baik yang berfokus pada variabel serupa di instansi pemerintah lainnya maupun di sektor swasta.