

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut (Laan & Hartini, 2025), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup aktivitas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja agar dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yg terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya merupakan aktivitas-aktivitas yang di laksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat di dayagunakan secara efektif dan efesien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, pimpinan-pimpinan di semua organisasi harus menaruh perhatian yg besar terhadap kepentingan pengeloan sumber daya manusia (Sadili Samsudin, 2006:22).

Organisasi yang baik mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, sepertihalnya Dinas Perhubungan kabupaten Labuhanbatu Selatan, pegawai di tuntutan memiliki pengawasan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Alasannya, Keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu di nilai dari seberapa tinggi *stakeholders* (pihak yg memberi layanan) merasa puas

atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan *stakeholders* itu bervariasi dan tidak mudah untuk di ukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya (Hakim, 2011).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisiten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat(Susanty dan Baskoro, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya pengerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mecapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung prilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015).

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai di perlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai memunjukan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpianan memberikan feedback terhadap kedisipinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishmen* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Menurut (Hasibuan, 2012), "Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu." Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya di bidang transportasi dan perhubungan. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dinas sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Namun, dalam praktiknya, kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai, antara lain adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat yang belum merata. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal organisasi.

Fenomena pengawasan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan belum dilakukan secara maksimal dan konsisten. Pengawasan yang

kurang intensif menyebabkan sebagian pegawai kurang memperhatikan standar kerja dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, yang terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja, serta kurang mematuhi aturan dan prosedur kerja.

Dari sisi kompensasi, masih terdapat pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini berpotensi menurunkan semangat dan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja pegawai juga belum optimal, terlihat dari rendahnya dorongan untuk berprestasi, kurangnya antusiasme dalam melaksanakan tugas, serta minimnya upaya untuk meningkatkan kinerja secara mandiri.

Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini tercermin dari masih adanya pekerjaan yang belum diselesaikan tepat waktu, kurangnya konsistensi dalam pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan yang belum merata.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah pengawasan. Meskipun pengawasan telah diterapkan, pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan secara efektif dan berkesinambungan, sehingga belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang

telah ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja pegawai juga masih menjadi permasalahan, yang terlihat dari rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja, aturan organisasi, dan tanggung jawab kerja.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai. Kompensasi yang dirasakan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban berpotensi menurunkan kepuasan serta semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut turut berdampak pada motivasi kerja, di mana sebagian pegawai menunjukkan rendahnya dorongan untuk berprestasi, kurangnya inisiatif, serta minimnya upaya untuk meningkatkan kualitas kerja

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang diteliti, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh pengawasan, disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dengan adanya batasan masalah ini, diharapkan penelitian dapat dilakukan secara lebih terarah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan pokok pembahasan yang telah ditetapkan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis yaitu :

- a. Apakah Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
- d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
- e. Apakah Pengawasan, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi penulis dengan meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi, mengembangkan keterampilan penelitian melalui pengalaman langsung dalam merancang data, serta membangun reputasi baik dikalangan akademisi dan professional, sehingga penulis dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan daya saing di pasar kerja dengan pengetahuan serta keterampilan yang relevan.

2. Bagi Universitas Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Universitas Labuhanbatu dengan menambah referensi dalam literatur akademik di bidang manajemen, memperkuat kurikulum pendidikan melalui materi

yang berbasis pada temuan penelitian yang relevan, serta meningkatkan reputasi universitas sebagai instansi yang menghasilkan penelitian yang berkualitas tinggi dan menjadi kolaborasi dengan instansi pemerintahan dalam menetapkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Kantor Dinas Perhubungan kabupaten Labuhanbatu Selatan

Penelitian ini diharapkan manfaat bagi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat merumuskan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif, meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat, serta memperbaiki citra instansi pemerintah melalui peningkatan disiplin kerja dan semangat kerja.

4. Bagi penelitian lain

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti lainnya dengan menjadi referensi yang berguna untuk studi lebih lanjut mengenai interaksi antara pengawasan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja, serta menyediakan inspirasi dalam pengembangan metodologi penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian serupa atau terkait di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus membuat peluang kolaborasi antara peneliti dalam rangka memperluas pengetahuan dan praktik terbaik di sektor publik.