

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perekonomian global yang semakin maju dan berkembang saat ini, menuntut perusahaan untuk dapat selalu meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaannya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan demi kemajuan perusahaan (Darda, 2021). Oleh sebab itu sumber daya manusia yang disebut sebagai pegawai perlu mendapat perhatian yang serius agar menjadi pegawai yang berkualitas. Menurut Purwadi (2017), hal tersebut yang akan membuat pimpinan cenderung Z melakukan pengawasan terhadap bawahan agar kinerja para pegawai menjadi terkontrol dan terarah dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan.

Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai (Purwadi, 2017). Pengawasan berperan sangat penting karena dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan/tugas yaitu seorang ataupun kelompok di dalam perusahaan atau organisasi. Pengawasan sangat dibutuhkan dalam mencapai cita-cita dan tujuan dari organisasi. Pengawasan juga berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan aktivitas yang dilakukan pegawai sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang digunakan serta meminimalisir resiko yang mungkin terjadi terhadap hasil kerja.

Oleh sebab itu, pimpinan diwajibkan hadir di tempat kerja agar dapat melakukan pengawasan terhadap para pegawai, sehingga dapat memberikan solusi terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam perusahaan proses pengawasan dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini ditujukan agar kinerja pegawai dapat dievaluasi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasional perusahaan. Perusahaan cenderung membutuhkan kinerja pegawai yang mampu secara efektif dalam menjalankan operasional perusahaan mencapai target perusahaan. Idriyati (2021) mengemukakan bahwa keberadaan pegawai di dalam suatu struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich (2007: 235), struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam organisasi, struktur organisasi dibentuk dengan baik untuk menjadi lebih efektif dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan struktur organisasi agar dapat diimplementasikan sesuai sistem kerja organisasi untuk tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai yang berorientasi pada struktur organisasi menjadi aset utama dan penting bagi perusahaan serta menjadi tolak ukur bagi keberhasilan terlaksananya operasional perusahaan atau organisasi dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan pengawasan terhadap pegawinya dalam bekerja karena masih ada juga pegawai yang tidak menjalankan komitmen dalam bekerja seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, dan melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negative terhadap tercapai yang efektif dan efektivitas.

Menurut Funmini (2018), organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan akan tercapai bila kemampuan kerja dari sumber daya manusianya ditingkatkan dan sensitif terhadap kondisi dan situasi baik secara internal ataupun eksternal. Sehingga, keberhasilan organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dapat dilakukan dengan cara mengupayakan dan mengelola pegawai, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai sangat berpengaruh

dilakukan guna mengetahui peran para pegawai dalam memajukan perusahaan tersebut.

Parjadinata dkk (2020), mengemukakan definisi efektivitas kerja sebagai suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan yang dapat menciptakan efektivitas kerja yang baik akan mampu menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Pada dasarnya efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil kerja perusahaan atau organisasi. Pimpinan perusahaan diharapkan mampu memberikan arahan-arahan yang baik dan mudah dipahami oleh pegawai, karena hal ini dapat menyebabkan efektivitas kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas perusahaan sesuai target perusahaan yang ingin dicapai pada waktu yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan penggunaan biaya tepat (Siagian 2002).

Sesuai dengan proses pengawasan juga disesuaikan dalam suatu pekerjaan yaitu tujuan dan organisasi apabila proses pengawasan berhasil keuntungan atau kelebihan yaitu misalkan tujuan akan diwujudkan lebih cepat lebih mudah dicapai menciptakan suatu terbukanya kejujuran dan transparan menimbulkan saling kepercayaan terhadap menghilangkan rasa curiga dalam organisasi membutuhkan perasaan aman di hati setiap setiap dalam orang dalam organisasi sehingga kondisi jiwa pikiran yang sangat sehat memiliki perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan rasa dalam bertanggung jawab meningkatkan rasa dalam percaya diri terhadap orang yang akhirnya mempercepat pencapaian dalam tujuan.

Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal apabila perusahaan dapat memaksimalkan dengan meminimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Kelangsungan suatu instansi ditentukan oleh efektivitas kerja pegawainya efek efektivitas kerja dapat dicapai jika melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang diperoleh dalam pekerjaan tersebut.

Efektivitas juga merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran beberapa jauh tertarget dalam pencapaian. Efektivitas juga sejalan dengan kondisi pekerjaan sejauh mana organisasi mencapai berbagai saran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, di mana suatu penetapan saran-saran dan tujuan-tujuan itu dapat mencerminkan suatu sistem dan strategi, kepentingan subjektif penilaian dan tahap pertumbuhan dalam suatu organisasi.

Basarnas merupakan leading sektor resmi milik Indonesia pada operasi *Search and Rescue* (SAR). Badan SAR Nasional merupakan sebuah instansi yang menangani pencarian dan penyelamatan pada peristiwa korban baik bencana alam maupun kecelakaan kendaraan yang berada di pertanggung jawaban pemerintah. Dengan posisi tersebut, perannya begitu besar pada level nasional, bahkan internasional. Dengan adanya peran penting Basarnas, maka perusahaan Basarnas harus memiliki sumber daya manusia yang telah menjiwai efektivitas kerja yang optimal. Peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat diarahkan melalui memberikan pengawasan terhadap pegawai dan lingkungan kerja di lingkungan Basarnas Medan. Beberapa penelitian sebelumnya juga menghasilkan beberapa perbedaan hasil penelitian. Seperti halnya penelitian Rahman (2018) dan Wihartanti (2016) yang berpendapat bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian Purwadi (2017) yang berpendapat bahwa tidak ada pengaruh antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian Indriyati (2021), Funminiyi (2018) berpendapat bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan penelitian Setiawan (2016) berpendapat bahwa struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dari beberapa definisi dan fenomena-fenomena serta perbedaan penelitian sebelumnya yang dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“PENGARUH PENGAWASAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN SAR NASIONAL MEDAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi permasalahan yang timbul dari latar belakang dapat dirincikan penulis sebagai berikut :

1. Pekerjaan sering tertunda
2. Pegawai sering tidak berada di kantor
3. Pengawasan yang terlalu fleksibel

## **1.3 Batasan masalah**

Agar dalam pembahasan yaitu penelitian ini tidak terlalu luas dan tetap pada ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi masalah pada variabel pengawasan dan menentukan kebutuhan tidak efisiensi. Sementara itu dapat di variabelkan di dalam pekerjaan dibatasi dengan indikator : dalam sebuah pengawasan struktur organisasi punya pengaruh terhadap efisiensi kerja terhadap kantor BASARNAS Medan.

## **1.4 Rumusan masalah**

BASARNAS adalah lembaga pemerintah Nonkementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*Search And Rescue/SAR*) yang telah ada sejak tahun 1972. Tuntutan masyarakat yang semakin meningkat berkaitan dengan pelayanan jasa SAR dan adanya perubahan situasi dan kondisi Indonesia serta untuk terus mengikuti perkembangan IPTEK, menuntut BASARNAS harus semakin meningkatkan efektivitas kerjanya terhadap masyarakat.



Sehingga, dari segi pengawasan dan struktur organisasi pun diharapkan semakin dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai BASARNAS. Sesuai dengan latar belakang masalah yang terjadi, maka penulis dapat merumuskan masalah-masalah yang timbul dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor BASARNAS Medan?
2. Apakah Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor BASARNAS Medan?
3. Apakah Pengawasan dan Struktur Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor BASARNAS Medan?

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pengawasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor BASARNAS Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Struktur Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor BASARNAS Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pengawasan dan Struktur Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor BASARNAS Medan?

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Manfaat dari penyusunan skripsi adalah sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat kepada BASARNAS Medan agar lebih mampu

melaksanakan pengawasan dan struktur organisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai BASARNAS Medan.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menerapkan ilmu di perkuliahan serta menambahkan wawasan, kemampuan dan pikiran ilmiah mengenai pengawasan, struktur organisasi dan efektivitas kerja.

## 3. Bagi Penelitian Lanjutan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat menambahkan ilmu atau pengetahuan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai bidang yang sama dimasa yang akan datang.

