

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi sebagai suatu alat manajemen yang merupakan wadah, sehingga memberikan bentuk bagi yang memungkinkan manajer bergerak, dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya manusia bekerjasama dengan manusia lain. Usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerjasama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok. Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan manusia dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Setiap organisasi, baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan

adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Keberadaan manusia merupakan motor penggerak utama dalam organisasi, jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi didalam organisasi tersebut tidak ada manusia, maka semua komponen diatas tidak akan mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan organisasi. Namun sebaliknya dalam sebuah organisasi tidak memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi tetapi ada manusianya, maka organisasi tersebut masih dapat berjalan maupun dalam dinamika yang sangat rendah. Keberadaan manusia menjadi sangat penting, karena manusia tidak bisa ditiru oleh orang lain, sementara teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi dapat ditiru oleh orang lain.

Pengawasan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang akan dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan tersebut diantaranya bisa melalui menilai atau mengawasi hasil kerja pegawai. Hal itu dilakukan dengan atau tanpa melihat struktural organisasi, tujuan dari pengawasan itu sendiri adalah menghapus hambatan-hambatan yang mungkin datang dan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Pengawasan bukanlah masalah hilangnya pengendalian atau hilangnya hal-hal lain. Sesungguhnya pengawasan merupakan masalah keuntungan (waktu, mutu, komitmen, gagasan, dsb), yang paling penting

pengawasan memungkinkan pemanfaatan kecakapan dan pengetahuan sepenuhnya. Tercapainya tujuan tersebut dapat dijamin apabila bawahan dalam menjalankan tugasnya perlu dilakukan evaluasi, sehingga untuk membuat keputusan sendiri dan bertindak atas inisiatif sendiri justru lebih bergantung pada adanya tujuan sasaran dengan memperhatikan aspek kinerjanya.

Sumber daya manusia sebagai asset yang sangat penting bagi sebuah organisasi yakni sebagai pelaksana tugas-tugas yang membuat organisasinya berkerja. Sedangkan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu dimana manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Pengawasan bertujuan menilai hasil kerja dari setiap hasil kinerja pegawai, sehingga semua pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan pemberdayaan sebagai proses untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Pengawasan merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Jadi pengawasan merupakan upaya atau usaha untuk membangun daya itu dengan mendorong, memotivasikan, dan membangkitkan kesadaran individu akan potensi yang dimiliki serta berusaha untuk mengembangkannya. Penghapusan prosedur-

prosedur yang tidak sejalan dengan organisasi itu merupakan salah satu dan sekian banyak bentuk pengawasan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan untuk memudahkan kepala badan memberikan pekerjaan terhadap bawahannya supaya bisa diselesaikan sesuai dengan kebutuhan baik waktu, jumlah mutu yang optimal, efisiensi, efektivitas, daya kreatifitas dan produktivitas yang tinggi serta cara kerja yang inovatif merupakan refleksi dari kinerja yang harus diwujudkan oleh setiap organisasi apabila ingin tetap eksis.

Tingginya produktivitas dan kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi tidak terlepas dari keberhasilan prestasi kerja yang diraih oleh para pegawainya, akan tetapi untuk meraih prestasi kerja tidaklah semudah membalikan telapak tangan, hal tersebut hanya dapat diraih melalui berbagai usaha keras dari keseluruhan komponen yang terlibat terutama yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Dan untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu berperan sebagai atasan dan serta cekatan dalam mengambil keputusan dan bisa mempengaruhi pikiran orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak secara positif sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan melaksanakan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misinya, PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe memerlukan pengawasan yang kuat untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur dan dapat mewujudkan peningkatan kualitas pegawainya. Namun tidak tertulis secara jelas bagaimana budaya organisasi yang seharusnya dijadikan pedoman bagi setiap pegawai untuk dapat menyelaraskan kesepahaman mereka dengan rekan kerja sebagai bentuk kerja sama yang dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak berada ditempat saat jam kerja. Apabila sumber daya aparatur tidak dengan benar dan tegas ditingkatkan kualitasnya bukan tidak mungkin tujuan yang tertuang dalam visi dan misi PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe tersebut sulit tercapai.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum dilaksanakan secara optimal, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya kualitas kerja . Hal ini dapat terlihat dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Contoh : kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai bank tentang tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam melayani nasabah, sehingga pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan secara maksimal

2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan masalah. Ada sebagian pegawai yang masih berleha-leha dalam tugasnya dan lebih senang menumpuk pekerjaannya. Dalam hal ini menunjukkan bahwa masih belum ada ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya masing masing. Prilaku ini jika dilakukan secara terus –menerus akan menyebabkan pegawai menjadi pemalas.

Berikut ini merupakan data peminjaman kredit PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe

TAHUN	JUMLAH DEBITUR	TOTAL OUTSTANDING	JUMLAH DEBITUR NPL	OUTSTANDING NPL	%NPL
2015	426	172,521,433,646	16	3,543,894,733	2,05%
2016	457	195,107,514,268	15	4,241,783,608	2,17%
2017	470	214,883,656,453	14	4,003,328,948	1,86%

Sumber: PT. Bank BRI Cabang Kabanjahe

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertatik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG KABANJAHE”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pengawasan terhadap pegawai pada PT Bank Bri Cabang Kabanjahe.
2. Kurangnya kinerja pegawai pada PT Bank Bri Cabang Kabanjahe.
3. Target yang sudah ditentukan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dibuat, maka dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kabanjahe.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang pengawasan serta sebagai bahan praktek terhadap teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan.

2. Bagi Pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan berupa informasi untuk melakukan pengawasan dan perbaikan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan wawasan pembaca mengenai pengawasan terhadap kinerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi untuk penulisan selanjutnya di masa yang akan datang.