

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks dan berusaha mendayagunakan sumber daya secara penuh, demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan atau dengan kata lain dapat mencapai efektivitas kerja. Pada hakikatnya suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meraih hasil yang telah ditetapkan maka dalam proses kegiatan melibatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Karena kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan sangat tergantung pada perbandingan antara input dan output.

Selain itu juga harus memperhatikan karyawan sebagai unsur terpenting penggerak dan pelaksana kegiatan. Berkaitan dengan pekerjaan kantor yang dilakukan oleh para karyawan, efektif dan tidaknya akan sangat tergantung pada keadaan yang melatar belakangi setiap aktivitas-aktivitas kerja karyawan.

Dalam kehidupan suatu organisasi, unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Meskipun fasilitas yang tersedia lengkap dan teknologinya mutakhir serta biaya yang tersedia besar, namun tanpa ada manusia yang mampu

memanfaatkan sebaik-baiknya, serta memelihara sarana dan fasilitas tersebut tidak ada gunanya, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Setiap individu akan membawa keinginan, harapan dan cita-cita masing-masing karyawan tersebut akan terwujud dalam perilaku kerja mereka, sehingga harus diusahakan agar perilaku mereka dapat diatur dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti kondisi kerja, peralatan kerja, jenis pekerjaan dan motivasi kerja. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan harus dilaksanakan dengan seefektif mungkin, karena pelaksanaan pengawasan dengan baik akan memberikan sumbangan yang besar pula dalam meningkatkan efisiensi.

Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan itu mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien serta pengawasan tersebut mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul lagi. Pengawasan bersifat negatif apabila, pengawasan tersebut dilakukan hanya untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, tanpa memberikan arahan yang benar. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standart pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan dan perbandingan serta pengambilan tindakan.