

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, seorang karyawan, staf, supervisor, bahkan seorang manajer sekalipun tidak terlepas dari pengawasan, yang mana hasil kerja seorang karyawan salah satunya karena pengawasan yang dilakukan oleh pimpinannya dan kinerja seorang karyawan besar pengaruhnya terhadap pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontiniu.

Kinerja seorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan organisasi, kepemimpinan dan pengawasan atasan, ketenagakerjaan/kepegawaian, keinginan masyarakat, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, komitmen, persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan budaya kerja (Nursyahfitri, 2010:1).

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh tiga faktor (Henry Sinamora dalam Mangkunegara 2009:4), yaitu (1)faktor Individual yang terdiri dari kemampuan atau keahlian, latar belakang dan demografi, (2)Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi serta (3)faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Pengawasan adalah usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai (Situmorang dan Juhir, 1998 : 21). Sementara Menurut gitosudarmo (2000: 89) pengawasan adalah usaha untuk mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilakukan apakah telah mencapai sasaran yang ditentukan.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecendrungan untuk berbuat sesuatu guna inencapai tujuan. Ada hubungannya yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Setiap tindakan atau perbuatan seseorang cenderung dimulai dari apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan/pegawai dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan *sasaran*, tujuan, misi, dan visi, organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.