

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pemerintah dalam rangka pembinaan para pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Pegawai Negeri sebagai aparatur pemerintah mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting di dalam mendukung jalannya pemerintahan dan pembangunan bangsa. Dari sisi pemerintah, perkembangan dan perubahan lingkungan yang terjadi telah disikapi dengan berbagai upaya penyesuaian arah kebijakan pembangunan nasional. Kebijakan pembangunan penyelenggaraan negara, diarahkan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Di Era globalisasi seperti saat ini, tidak dipungkiri lagi bahwa peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan bisa dikatakan sebagai pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikata sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa dan berdaya guna, sehingga berhasil dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Suatu organisasi baik lembaga maupun bidang usaha melakukan berbagai upaya, dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pemerintah mengenai pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi maupun strategi instansi tersebut yang mengindikasikan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan dalam suatu perencanaan organisasi. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu maupun kelompok yang dimana puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja secara

lebih baik dan efektif. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai, dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh keadaan fisik dan emosional individu, khususnya hal-hal seperti pengawasan dan disiplin kerja pegawai. Hal ini penting pimpinan perlu mencari cara dan solusi untuk mengatasi tersebut, yang dimana kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan hasil yang lebih baik.

Selain kinerja yang harus diperhatikan, disiplin kerja sangat penting dalam menjalankan tugasnya seorang pegawai, apakah sudah disiplin atau belum. Menurut Wahjono (2015:184) Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar menunjukkan kinerja yang baik. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada tanpa ada masalah. Banyak cara dan aturan yang diterapkan sebuah organisasi yang bertujuan agar para pegawainya memiliki disiplin kerja yang sangat bagus.

Kedisiplinan yang kurang maksimal yang ditunjukkan oleh para pegawai terhadap absensi. Oleh karena itu pengawasan berperan penting untuk mengawasi disiplin pegawainya agar tidak terjadinya pelanggaran pelanggaran yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Menurut Usman Effendi (2014:138) Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya pelaksanaan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan sebagai fungsi manajemen yang berarti pemimpin memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Hal ini berarti atasan hadir dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang merupakan pelayanan publik, Adapun Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang adalah penyelenggara jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang yang mantap dan berkelanjutan. Dalam mewujudkan visinya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang menjalankan misi yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dalam penyelenggaraan infrastruktur yang mantap dan berkelanjutan di bidang

jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang. Melaksanakan perencanaan, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan infrastruktur yang mantap dan berkelanjutan di bidang jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan pemanfaatan infrastruktur jalan, jembatan, sumber daya air, bangunan dan tata ruang.

Sesuai PP (Peraturan Pemerintah) nomor 12 tahun 2017 tentang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pada isi peraturan pemerintah tersebut menyebutkan bahwa pengawasan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peran pengawasan yang akan dilakukan yaitu dengan adanya kegiatan pimpinan untuk mengawasi pegawainya dengan tujuan agar mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Sesuai dengan penelitian yang saya ambil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Permasalahan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang adalah kurangnya pengawasan atasan terhadap bawahan yang mengakibatkan kedisiplinan pegawai tidak maksimal dan tidak tercapainya target Instansi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, peneliti melakukan pra-survey variabel pengawasan kepada 40 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Berikut adalah data hasil pra-survey variabel pengawasan :

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Pra-Survey Pengawasan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2021**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Baik	Persen	Tidak Baik	Persen	
1	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan yang terjadi berupa teguran dan secara tulisan	28	70 %	12	30 %	40

2	Instansi PUPR mengukur kinerja pegawai yang menghasilkan mutu dan hasil yang di lakukan per hari kerja	17	42,5 %	23	57,5 %	40
3	Instansi PUPR menetapkan standar target kerja yang ditetapkan oleh Instansi	18	45 %	22	55 %	40
4	Instansi PUPR membandingkan hasil kinerja pegawai dengan target yang dicapai yang sesuai dengan standar instansi	14	35 %	26	65 %	40

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan untuk pertanyaan pertama pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan yang terjadi berupa teguran dan secara tulisan dengan 28 responden yang setuju sebesar 70 % dan yang menjawab tidak setuju 12 responden sebesar 30 %, Selanjutnya untuk pertanyaan kedua Instansi PUPR mengukur kinerja pegawai yang dilakukan terus-menerus untuk menghasilkan mutu dan hasil yang di lakukan per hari dengan 23 responden sebesar 57,5 % tidak setuju dan yang menjawab 17 setuju sebesar 42,5 %, Selanjutnya untuk pertanyaan ketiga Instansi PUPR menetapkan standar target kerja yang ditetapkan oleh instansi dengan 22 responden sebesar 55 % tidak setuju dan yang menjawab 18 responden setuju sebesar 45 %, Selanjutnya untuk pertanyaan terakhir Instansi PUPR membandingkan hasil kinerja pegawai dengan target yang dicapai yang sesuai dengan standar instansi dengan 26 responden sebesar 65 % tidak setuju dan yang menjawab 14 responden setuju sebesar 35 %. Berdasarkan hasil pra-survey diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan masih kurang dilakukan dikarenakan atasan kurang tegas dan kurang memperhatikan pegawainya sehingga menyebabkan penyimpangan saat bekerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Angraeni (2016) dengan judul “pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor”, hasilnya adalah bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2017) dengan judul “pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. DKI Capem Syariah Margonda Depok”, hasilnya adalah bahwa terdapat pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey variabel disiplin kerja kepada 40 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Berikut adalah data hasil pra-survey disiplin kerja :

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2021**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Baik	Persen	Tidak Baik	Persen	
1	Instansi PUPR menetapkan kepada seluruh pegawainya untuk hadir tepat waktu pada jam yang sudah ditetapkan	15	37,5 %	25	62,5 %	40
2	Seluruh pegawai PUPR bertanggung jawab dalam pekerjaannya yang diberikan oleh atasan	18	45 %	22	55 %	40
3	Instansi PUPR menetapkan aturan kepada seluruh pegawai untuk bertingkah laku dalam pekerjaannya dengan baik dan beretika	27	67,5 %	13	32,5 %	40
4	Seluruh pegawai PUPR melakukan komunikasi yang baik dengan unit kerja yang lain di lingkungan kerjanya	19	47,5 %	21	52,5 %	40

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan untuk pertanyaan pertama Instansi PUPR menetapkan kepada seluruh pegawainya untuk hadir tepat waktu pada jam sudah ditetapkan dengan 28 responden sebesar 62,5 % tidak setuju dan yang menjawab 15 responden setuju sebesar 37,5 %, Selanjutnya untuk pertanyaan kedua seluruh pegawai PUPR bertanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan 22 responden sebesar 55 % tidak setuju dan yang menjawab 18 responden setuju sebesar 45 %, Selanjutnya untuk pertanyaan ketiga Instansi PUPR menetapkan aturan kepada seluruh pegawai untuk bertingkah laku dalam pekerjaannya dengan baik dan sopan dengan 27 responden sebesar 67,5 % setuju dan yang menjawab 13 responden tidak setuju sebesar 32,5, Selanjutnya untuk pertanyaan terakhir seluruh pegawai PUPR

melakukan komunikasi yang baik dan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain di lingkungan kerjanya dengan 21 responden sebesar 52,5 % tidak setuju dan yang menjawab 19 responden setuju sebesar 47,5 %. Berdasarkan hasil pra-survey diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja masih dibidang rendah dikarenakan pegawai tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang membuat pegawai tidak hadir tepat waktu.

Berikut adalah data absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang :

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2021**

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Hadir	Prosentasi kehadiran (%)
Januari	2020	124	9	115	92,17%
Februari	2020	124	12	112	89,29%
Maret	2020	124	15	109	86,24%
April	2020	124	18	106	83,02%
Mei	2020	124	20	104	80,77%
Juni	2020	124	31	93	66,67%
Juli	2020	124	27	97	72,16%
Agustus	2020	124	24	100	76,00%
September	2020	124	21	104	79,61%
Oktober	2020	124	17	107	84,11%
November	2020	124	14	110	87,27%
Desember	2020	124	10	114	91,23%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa menurunnya absensi pegawai pada 4 (lima) bulan yaitu Juni 66,67 %, Juli 72,16 % , Agustus 76,00 %, September 79,61 %. Ini menunjukkan disiplin para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang masih dibawah 80% absensi dikarenakan kurangnya pengawasan, kedisiplinan dan pandemi virus covid-19 di Kabupaten Karawang. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak sepenuhnya maksimal dikarenakan beberapa pegawainya tidak taat pada peraturan yang ditentukan, misalnya seperti tidak hadir tepat waktu, pulang kerja dengan cepat, bolos kerja dan dengan adanya penyebaran virus covid-19 yang mengakibatkan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) terbatas dalam melakukan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dengan judul “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”, hasilnya adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018)

dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”, hasilnya adalah bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survey variabel kinerja kepada 40 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Berikut adalah data hasil pra-survey kinerja :

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Pra-Survey Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2021**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Baik	Persen	Tidak Baik	Persen	
1	Seluruh pegawai dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaannya	15	37,5 %	25	62,5 %	40
2	Seluruh pegawai PUPR dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk kerja lebih cepat, efisien dan efektif	19	47,5 %	21	52,5 %	40
3	Seluruh pegawai PUPR dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya yang diberikan oleh Instansi	29	72,5 %	11	27,5 %	40
4	Seluruh pegawai mempunyai kemampuan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	16	40 %	24	60 %	40

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan untuk pertanyaan pertama seluruh pegawai dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk selalu teliti dalam pekerjaan dengan 25 responden sebesar 62,5 % tidak setuju dan yang menjawab 15 responden setuju sebesar 37,5 %, Selanjutnya untuk pertanyaan kedua seluruh pegawai PUPR dalam melakukan pekerjaan dengan cepat, efisien dan efektif dengan 21 responden sebesar 52,5 % tidak setuju dan yang menjawab 19 responden setuju sebesar 47,5 %, Selanjutnya untuk pertanyaan ketiga seluruh

pegawai PUPR menerima dan melaksanakan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan dengan 29 responden sebesar 72,5 % setuju dan yang menjawab 11 responden tidak setuju sebesar 27,5 %, Selanjutnya untuk pertanyaan terakhir seluruh pegawai mempunyai kemampuan inisiatif dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dengan 24 responden sebesar 60 % tidak setuju dan yang menjawab 16 responden setuju sebesar 40 %. Berdasarkan hasil pra-survey diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya maksimal dikarenakan pegawai melakukan pekerjaannya tidak teliti dan perilaku kerja yang tidak menyenangkan.

Selanjutnya untuk kinerja dibagi menjadi 2 yaitu data pencapaian kinerja administrasi dan data pencapaian kinerja lapangan. Berikut data pencapaian kinerja administrasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang :

**Tabel 1.5**  
**Data Pencapaian Kinerja Administrasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2021**

Jenis Pekerjaan	Bulan	Target Kerja	Target yang dicapai
Dalam Kantor (Administrasi)	Januari	100 %	100 %
	Februari	100 %	100 %
	Maret	100 %	97 %
	April	100 %	90 %
	Mei	100 %	87 %
	Juni	100 %	80 %
	Juli	100 %	75 %
	Agustus	100 %	79 %
	September	100 %	82 %
	Oktober	100 %	86 %
	November	100 %	89 %
	Desember	100 %	92 %

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa data pencapaian kinerja pegawai bagian pekerjaan administrasi pada bulan Juli sebesar 75 % yang mengakibatkan penurunan yang sangat signifikan dimana hal itu dikarenakan adanya covid-19 yang membuat pekerjaan semakin terbatas dan ada banyak kesalahan yang terjadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Salah satunya yaitu kurang baik dalam pelayanan masyarakat dalam pengaduan masyarakat yang dimana pegawai tidak teliti dalam pemeriksaan bukti pengesahan yang diajukan, kesalahan dalam membuat dokumen dan tidak mengecek ulang apakah dokumen tersebut ada yang salah atau tidak. Dan masih ada beberapa pegawai yang telat hadir, tidak hadir dan pulang dengan cepat. Selanjutnya data pencapaian kinerja lapangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang :

**Tabel 1.6**  
**Data Pencapaian Kinerja Lapangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang 2021**

Jenis Pekerjaan	Bulan	Target Kerja	Target yang dicapai
Luar Kantor (Lapangan)	Januari	100 %	100 %
	Februari	100 %	96 %
	Maret	100 %	94 %
	April	100 %	90 %
	Mei	100 %	85 %
	Juni	100 %	72%
	Juli	100 %	68 %
	Agustus	100 %	80 %
	September	100 %	83 %
	Oktober	100 %	85 %
	November	100 %	88 %
	Desember	100 %	90 %

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa data pencapaian kinerja pegawai bagian diluar kantor (lapangan) pada bulan juni dan juli mengakibatkan penurunan yang sangat signifikan target capaian yang dimana hal itu dikarenakan adanya covid-19 membuat pegawai terbatas dalam melakukan pekerjaannya. Dikarenakan di bulan juni dan juli memang adanya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat maka dari itu target yang dicapai mencapai 72-68 %. Selain itu masih lalai dalam mengerjakan tugasnya, salah satunya pegawai mengerjakan proyek yang sudah ditentukan misalnya pembangunan jembatan membutuhkan orang banyak yang dimana regulasi pemerintah hanya mengizinkan beberapa orang dan itupun tidak teratasi dengan baik. Sisanya masih banyak pegawai yang mengobrol, kurangnya sumber daya manusia yang dikelola tidak maksimal. Selanjutnya pada bulan agustus sampai desember mulai menunjukkan peningkatan target dikarenakan ada perbaikan-perbaikan dari berbagai pihak akan tetapi masih belum tercapai sepenuhnya.

Maka dari itu pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai masih kurang efektif dikarenakan pekerjaan yang diluar lapangan dan dalam kantor tidak terkontrol dengan baik dan sibuk dengan pekerjaannya sendiri sehingga tidak mengawasi pegawainya. Selain itu disiplin kerja pegawai masih terbilang rendah dikarenakan ada beberapa pegawai yang telat atau tidak hadir dalam bekerja. Dengan pengawasan dan disiplin kerja yang kurang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, karena tanpa adanya pengawasan di suatu organisasi/pemerintah akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan atau kurang aktifnya dalam mengawasi pekerjaan para pegawainya

sehingga visi misi dan tujuan organisasi/pemerintah tidak akan tercapai dan tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riana Puspita Sari, Entri Sulistari Gundo (2018) dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Primkopkar Manunggal Salatiga”, hasilnya adalah bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ike Susanti (2017) dengan judul “pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Mutiara Woodtech Sidoarjo”, hasilnya adalah bahwa disiplin kerja, pengawasan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengangkat permasalahan ini untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

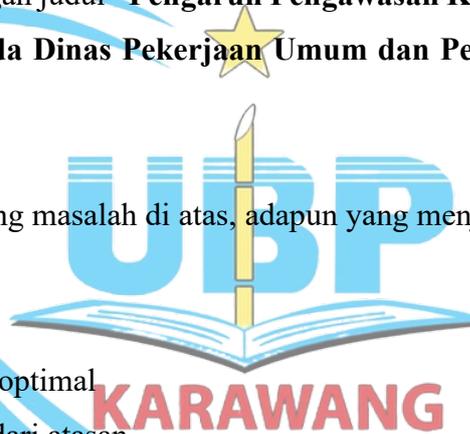
Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Target tidak tercapai
2. Disiplin pegawai kurang optimal
3. Kurangnya pengawasan dari atasan
4. Adanya covid-19 membuat pegawai melakukan kegiatan pekerjaan menjadi terbatas
5. Peran atasan kurang tegas
6. Hubungan antar individu dengan yang lainnya tidak terjalin dengan baik
7. Pegawai masih kurang teliti dalam bekerja
8. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal
9. Kurangnya tanggung jawab pegawai
10. Kurangnya motivasi dari pegawai

## 1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian sumber daya manusia
2. Tema dalam penelitian ini adalah pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai
3. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang



4. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif
5. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t dengan SPSS 25

#### 1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengawasan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
4. Bagaimana pengaruh parsial pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
5. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?
6. Bagaimana pengaruh simultan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengawasan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan pengawasan dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna dalam bidang Sumber Daya Manusia. Untuk itu, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam menerapkan pengetahuan dan menambah ilmu khususnya sumber daya manusia di perkuliahan.
2. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja.
3. Bagi Akademis, penelitian ini diharapkan dijadikan acuan sebagai bahan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan datang.

