

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat ditiru dengan mudah. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru. Namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para pegawainya sebagai sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Organisasi juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh pimpinan yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Tugas Pokok Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik pegawai menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan kemampuan pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam organisasi termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok dan bekerja mandiri.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang maksimal maka hal-hal seperti tersebut diatas menjadi perhatian agar tidak menimbulkan deskriminasi kerja. Dalam perannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi perkembangan organisasi.

Namun pada kenyataannya, pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum mampu meningkatkan kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai selalu berfikir hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya motivasi dan kreatifitas lebih yang ditonjolkan pada diri pegawai agar mencapai hasil yang lebih maksimal. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dan kesediaan dari pegawai itu sendiri dalam mentaati peraturan. Maka dari itu sudah sepatutnya hal ini mendapat perhatian yang lebih serius lagi dan diharapkan Kinerja pegawai dapat meningkat.

**Tabel 1. Data Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu**

Salah satu hal lainnya yang tidak kalah penting yang dapat mendukung Kinerja yang baik yaitu Kepuasan Kerja pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri apabila pegawai merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya maka Kinerjanya akan lebih baik. Kepuasan Kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan Kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Miner, 1998). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Pada dasarnya Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins dalam Triatna (2015:110) bahwa “Kepuasan Kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Pemimpin merupakan orang yang memimpin atau yang menggunakan wewenang untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Menurut House (1999), “Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”

Menurut Wahjosumidjo (2005), “Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.”

Berdasarkan dari pengertian ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan seseorang untuk mengarahkan orang lain dengan cara menggerakkan dan memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan saling membantu untuk meyelesaikan tugas agar mampu mencapai tujuan secara optimal.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu dalam mencapai hasil kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup instansi dapat dipertahankan dan tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kemampuan dalam bekerja sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai agar dapat mengerjakan setiap tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2005), “Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2012), “kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.”

Menurut Blanchard dan Hersey (2013), “Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.”

Menurut Moenir (2002), “Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan.”

Menurut Gondokusumo (2008), “kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.”

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik dan mental dengan berlandaskan pengetahuan, pendidikan, pengalaman, keterampilan yang dimiliki seseorang tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Gaya kepemimpinan belum mempengaruhi secara maksimal terhadap pekerjaan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu belum memaksimalkan kemampuan kerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugas
4. Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merasa belum mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diharapkan

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

### **1.6.3 Manfaat Lainnya**

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.