

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika Pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (Bangalino et al., 2019) kinerja Pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para Pegawainya.

Menurut (Khairawati et al., 2021) Penempatan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon Pegawai untuk dilaksanakan.

Kemudian yang patut juga diperhatikan juga adalah Beban Kerja, Menurut (Antonius Rino Vanchapo, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan Kinerja Pegawai adalah Kepuasan Kerja. Menurut (Mujiatun et al., 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alwafi Ridho Subarkah, 2018) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo.

Penelitian yang dilakukan oleh (Winata et al., 2018) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Di Indonesia, Wali Kota adalah Kepala Daerah untuk daerah Kota atau Kota madya. Seorang Wali Kota sejajar dengan Bupati, yakni Kepala Daerah untuk daerah Kabupaten. Pada dasarnya, Wali Kota memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD Kota.

**Tabel 1.1**  
**Capaian Sasaran Kinerja Pada Kantor Wali Kota Solok Tahun 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat	Indeks pendidikan	77,19	77,41	100,29
2	Meningkatkan kualitas derajat kesehatan masyarakat	Indeks kesehatan	76,40	76,15	99,67
3	Meningkatkan kualitas perempuan dalam pembangunan	Indeks Pembangunan Gender (IPG)	97,95	97,87	99,92
4	Meningkatkan peran serta pemuda dalam pembangunan	Tingkat partisipasi pemuda dalam	40	2,53	6,33

		kegiatan ekonomi mandiri			
5	Meningkatnya pendapatan perekonomian masyarakat	PDRB per kapita	29,19	29,79	102,05
		Tingkat pengangguran terbuka	6,63	7,18	108,29
6	Terwujudnya pemerataan kesejahteraan masyarakat	Indeks pengeluaran	74,38	72,95	98,08
		Inflasi	2(±1)	1,49	74,50
		Indeks gini	0,330	0,310	93,93
7	Meningkatkan kualitas dan daya saing komoditas unggulan daerah	Laju pertumbuhan ekonomi sector perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor	3,06	3,56	116,34
		Laju pertumbuhan ekonomi industry pengolahan	4,26	1,38	32,39
		Laju pertumbuhan ekonomi pertanian	5,14	3,16	61,48
8	Meningkatnya potensi dan daya tarik pariwisata local daerah	Kontribusi sector pariwisata terhadap PDRB harga berlaku	12,08	11,70	96,85
9	Tercapainya iklim investasi daerah yang kondusif	Tingkat pertumbuhan nilai investasi	20	4.053	20,27
10	Terpenuhinya kebutuhan infrastruktur dasar masyarakat kota padang	Indeks konektivitas wilayah	75	78,50	104,67
		Persentase luas kawasan kumuh	99,12	78,30	79,00

11	Meningkatnya pengelolaan aktivitas pembangunan berkelanjutan	Indeks kualitas lingkungan hidup	59.68	61	102,21
12	Terwujudnya kelembagaan dan system pemerintahan yang efektif dan efisien	Nilai SAKIP	B	-	-
13	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan administrasi daerah	Opini BPK	WTP	-	-
14	Meningkatnya pelayanan public yang handal dan prima	Indeks kepuasan masyarakat	Baik (76),00	Baik (83,73)	Sangat Baik (110,17)

**Sumber: Kantor Wali Kota Solok**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 20 indikator kinerja utama yang diperjanjikan pada tahun 2021, sebanyak 5 indikator terealisasi sesuai atau melebihi target kinerja, 5 indikator tercapai sesuai target yang ditetapkan, 1 indikator tercapai, 1 indikator sedang, 6 indikator tidak tercapai dan 2 indikator nilainya belum dirilis.

Dari tabel dan data tersebut diatas terlihat berarti Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok belum optimal sepenuhnya disinyalir disebabkan penempatan kerja yg belum sesuai, beban kerja yang masih tinggi ditambah lagi disebabkan oleh kepuasan kerja yang masih rendah. Ditambah lagi Rendahnya kesadaran Pegawai tentang kondisi di Kantor Wali Kota Solok, kurangnya rasa tanggung jawab pada diri Pegawai Kantor Wali Kota Solok, pengetahuan kerja Pegawai yang masih kurang, keterampilan kerja Pegawai yang masih rendah, kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam instansi, analisis jabatan masih

kurang tepat dalam instansi, perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam instansi.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Solok dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Kota Solok.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Kurang sesuainya Penempatan Kerja pada Kantor Wali Kota Solok.
2. Beban Kerja yang masih tinggi.
3. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan Pegawai Kantor Wali Kota Solok.
4. Rendahnya kesadaran Pegawai tentang kondisi di Kantor Wali Kota Solok.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri Pegawai Kantor Wali Kota Solok.
6. Pengetahuan kerja Pegawai yang masih kurang.
7. Keterampilan kerja Pegawai yang masih rendah.
8. Kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam instansi.

9. Analisis jabatan masih kurang tepat dalam instansi.
10. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam instansi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z), lalu sebagai variabel independen adalah Penempatan Kerja ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ). Dan penulis mengangkat dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wali Kota Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Solok ?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Solok ?
3. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok ?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok ?

6. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Solok ?
7. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Solok ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Solok.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Solok.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Solok.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Solok.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Solok.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk kemajuan perusahaan lainnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Kota Solok.