

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi dapat dievaluasi dengan hasil kinerja yang ada agar didalam pencapaian kinerja dapat dievaluasi. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur hasil yang diperoleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Hafid, (2018) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak, (2015:17) kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Menurut Rivai (2015:63) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta digunakan sebagai dasar penelitian atau sebagai evaluasi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, dan evaluasi kinerja merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Mangkunegara (2014:54) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atas dasar pengertian di atas, peneliti memandang kinerja pegawai perlu dikaji secara empiris lebih mendalam serta dihubungkan dengan beberapa variabel yang secara teoritis mempengaruhinya.

Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja (Fuad, 2014). Kepuasan kerja berorientasi pada sikap pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta terhadap tugasnya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya. Pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku. Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan pegawai

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh. Maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja perlu dikaji lebih mendalam, agar pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri pegawai. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan pegawai akan frustrasi. Kepuasan kerja merupakan perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang pegawainya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Tohardi (2007: 65), menyatakan ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, antara lain; kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang lain supaya terarah dalam mencapai tujuan organisasi serta dengan sikap antusiasme yang tinggi. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan (Handoko, 2018).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2012:32). Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kotter, 2016:87). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan pegawai (Handoko, 2012:33).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonard, *et.,al* (2012), Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafid, (2018), Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya *research gab* hasil penelitian, sehingga diperlukan penelitian secara empiris terkait hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil penelitian, maka terdapat celah untuk dilakukan penelitian lanjutan yang berhubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta tidak lepas dari pengaruh pemimpin Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Pengertian Kepemimpinan menurut Kartono, (2018: 49) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan

kelompok. Dalam rambu-rambu penilaian kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta (Depdiknas, 2000:42) menjelaskan bahwa unsur-unsur kepemimpinan adalah (1) memiliki kepribadian yang kuat. (2) memahami kondisi pegawai. (3) memiliki visi dan memahami misi organisasi. (4) kemampuan mengambil keputusan dan (5) kemampuan berkomunikasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan pegawai dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Menurut Rafiie, *et.a.l*, (2018) menjelaskan kepemimpinan adalah *“Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related task to attain that which the leaders desire”* Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seseorang atau seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), Hafid, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada kantor Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki para pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta tentulah sangat kompleks, karena selain nama instansi yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi pegawai yang menyandang pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta ini memang betul-betul pegawai yang memiliki kompetensi dalam tugasnya masing-masing. Dengan kompetensi dapat menumbuhkan tanggungjawab, dan partisipasi pegawai untuk belajar menilai dan mempengaruhi kebijakan umum serta memberanikan diri berperan dalam berbagai kegiatan. Karena pegawai yang berkualitas dan profesional akan melaksanakan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta terkait dengan kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan ketrampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan pada tingkat yang memuaskan termasuk kemampuan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan, menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, menjelaskan apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mendefinisikan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu dalam menjalankan tugas sehingga mencapai standar kualitas kerja (Wibowo, 2007).

Masalah kompetensi Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dapat dijelaskan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kompetensi tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya terutama dengan bidang kerja yang dilakukan oleh pegawai, hal ini tentu akan menjadi hambatan tersendiri bagi Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dalam meningkatkan kinerja, sehingga kompetensi pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan terutama melalui program pelatihan dan pendidikan agar pegawai mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya, terutama dengan bidang kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonard, *et.,al* (2012), Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), Hafid, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, dalam pelaksanaan mengoptimalkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka dibentuknya sebuah aplikasi yaitu SIMPATDA. Hal ini berdasarkan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat membantu pengembangan kapasitas daerah untuk transparan dan akuntabel dalam memberikan informasi. Setiap kebijakan publik akan mudah dikomunikasikan dan interaksi antar tingkatan pemerintahan dan antara pemerintah dengan masyarakat sangat mudah dilakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Degen dan Hatta, (2009) bahwa untuk dapat menciptakan *Good Government* (Pemerintahan yang baik) maka perlu adanya teknologi informasi yang mendukung, salah satunya adalah SIMPATDA. Berdasarkan uraian tersebut, diyakini bahwa terdapat hubungan antara SIMPATDA terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris hubungan keduanya dalam satu model penelitian.

Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “ Peran Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan SIMPATDA Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta”.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap SIMPATDA pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap SIMPATDA pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?

6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?
8. Apakah SIMPATDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap SIMPATDA pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap SIMPATDA pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
- h. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh SIMPATDA terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

### **a. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh

kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan SIMPATDA terhadap kinerja pegawai serta Pemahaman konsep kinerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini akan menjadi bahan Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dalam membuat keputusan memecahkan dan mengantisipasi permasalahan kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam menetapkan kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau kinerja Sumber Daya Manusia.