

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya, yang mencakup personel non-manajerial seperti pegawai serta yang biasanya disebut manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini. Hal ini karena kinerja pegawai, baik yang tinggi maupun rendah, memiliki dampak langsung terhadap kinerja tenaga kerja secara keseluruhan dan standar kinerja suatu lembaga.

Pegawai adalah sumber daya yang berharga bagi instansi dan harus dikembangkan serta dikelola untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Instansi harus menerapkan taktik dan strategi yang tepat karena menghadapi tantangan besar dalam upaya memenangkan persaingan. Perusahaan harus menganalisis elemen internal serta perubahan dalam lingkungan eksternal, termasuk politik, sosial budaya, teknologi, persaingan, dan demografi, saat memilih taktik dan strategi. Kekuatan dan kekurangan perusahaan dalam membantu dan mencapai tujuannya merupakan salah satu komponen internal yang dibahas. Pengaruh internal akan memperburuk kondisi perusahaan karena setiap karyawan memiliki sikap, sentimen, ide, dan kepribadian yang unik, (Ardan dan Jaelani, 2021).

Kelompok atau sekumpulan individu yang berkumpul dan berkolaborasi secara terencana untuk mencapai tujuan tertentu atau sejumlah sasaran yang telah disepakati dan disepakati bersama disebut organisasi. Ketika individu memilih untuk bergabung dengan suatu organisasi, tujuan mereka menjadi sama meskipun berbeda dalam banyak hal. Sebagaimana dinyatakan oleh Ambarwati Arie (2018), organisasi didefinisikan sebagai wadah bagi sekelompok individu yang berkolaborasi secara logis dan metodis di bawah arahan atau arahan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam sebuah organisasi, pengaruh merupakan hal mendasar bagi kepemimpinan. Manusia merupakan komponen atau pemain utama dalam sebuah organisasi, dan proses pengaruh ini tidak dapat dipisahkan dari mereka. Manusia saja tidak cukup dalam sebuah proses organisasi; kolaborasi antar individu diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk membimbing semua anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi dan menginspirasi semua orang di dalamnya.

Salah satu deskripsi umum tentang kepemimpinan adalah kepribadian seorang atasan. Kepemimpinan adalah kekuatan untuk membujuk orang lain agar melakukan sesuatu sesuai keinginan Anda. Kepemimpinan, dengan kata lain, adalah kemampuan untuk mengarahkan dan membujuk orang lain agar melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk sekelompok orang agar mengejar tujuan, (Robbins & Judge, 2015).

Dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini, memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas organisasi dan kepuasan karyawan. Komunikasi yang efektif menumbuhkan budaya kerja yang transparan, di mana karyawan merasa dihargai dan diberi informasi, yang penting untuk kinerja yang optimal (Prayogi et al., 2023). Selain itu, paket kompensasi yang kompetitif sangat penting untuk menarik talenta dan memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan dan memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik, (Nuryakin, 2023).

Komunikasi, menurut Mangkunegara (2017), adalah pertukaran pengetahuan dan wawasan antar individu. Para ahli sepakat bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, informasi, dan pemahaman dari satu individu ke individu lain dengan harapan penerima akan memahaminya dan menggunakannya untuk tujuan yang diinginkan. Kurangnya umpan balik juga dapat menjadi pengukuran bahwa perusahaan belum memiliki komunikasi yang mendukung pertumbuhan karyawan. Dalam konteks organisasi, respon tidak setuju ini bisa menandakan bahwa karyawan merasa "terabaikan" sehingga berdampak negatif pada kepercayaan diri karyawan dan kualitas kinerja. Hal ini dapat berujung pada tingkat turnover yang lebih tinggi dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan jika tidak segera diatasi.

Kemampuan kerja pada karyawan dapat mencakup keterampilan yang ditingkatkan dengan seiring berjalannya waktu. Dalam mempelajari skill (keahlian) dibutuhkan tindakan yang konsisten dan pengorbanan yang kuat dalam mempelajari ilmu tersebut (Abdurrahman dan Ilhami, 2024). Dalam menguasai skill tidak

dilakukan dengan waktu yang sebentar banyak pengorbanan yang akan dilalui seperti mengorbankan waktu, uang dan tenaga nya untuk mendapatkan skill yang diinginkan.

Kemampuan dan keahlian seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap proses pengembangan perusahaan. Jika karyawan memiliki kemampuan yang sebanding dengan kebutuhan perusahaan hal ini dapat mempermudah kegiatan yang ada diperusahaan dan akan membantu mencegah serta mengurangi terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menjadi kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Agar perusahaan dapat menempatkan karyawan dengan tepat berdasarkan bakat dan pengetahuan mereka, keterampilan kinerja karyawan sangatlah penting. Karyawan terkadang ditugaskan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Pemimpin perusahaan berkewajiban untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keahlian mereka. Jika seorang karyawan diketahui bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakatnya, pemimpin perusahaan harus dapat membantu dan membimbing mereka untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk peran tersebut, (Aprilia, 2022).

Kepuasan kerja sering dipandang sebagai pendorong utama kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencakup seberapa puas pegawai terhadap peran pegawai, termasuk aspek-aspek seperti gaji, tunjangan, dan kondisi kerja. Hardianto & Islamiati, (2023) menekankan bahwa ketika pegawai merasa bahagia di tempat kerja, kepuasan kerja mereka meningkat, yang pada gilirannya mendukung kinerja

yang lebih baik.

Fenomena ini dapat dilihat Pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara yang kurang memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan emosional pegawai. Seperti halnya pegawai yang telah bekerja keras dan memberikan kontribusi besar, tetapi tidak mendapatkan apresiasi, cenderung merasa kehilangan motivasi. Hal ini bisa memengaruhi semangat kerja, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat turnover pegawai. Demikian juga, lingkungan kerja yang tidak nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menciptakan tekanan yang merugikan kinerja individu dan tim.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini karena tenaga kependidikan di Dinas Sosial Kabupaten Serdang masih jarang menjadi subjek penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut Sugiyono (2019), setiap proyek penelitian harus dimulai dengan sebuah isu. Namun, ia mengakui bahwa memilih subjek penelitian seringkali merupakan langkah yang paling menantang dalam prosesnya. Berikut ini adalah identifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan:

1. Adanya gap antara instruksi pimpinan dan pelaksanaan tugas oleh bawahan.
2. Kurangnya frekuensi komunikasi dua arah, atasan yang sibuk sehingga tidak

sempat memberikan penilaian terhadap kinerja, atau sistem komunikasi yang tidak terstruktur untuk mengelola penyampaian umpan balik.

3. Karyawan merasa tidak puas terhadap tunjangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kebijakan perusahaan terkait kompensasi.
4. Pegawai dengan kemampuan tinggi tidak selalu menunjukkan kinerja tinggi, kemungkinan karena faktor lain seperti kepuasan atau kepemimpinan.
5. Kinerja pegawai yang tidak dapat mencapai target dapat disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja yang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan tenaga, dana, dan waktu, Sugiyono (2019) menegaskan bahwa untuk menjamin hasil penelitian yang lebih terarah, penelitian tidak akan menyelidiki setiap objek atau keadaan yang ada; melainkan harus memilih fokusnya. Sebagaimana dinyatakan di atas, peneliti dalam hal ini membatasi masalah pada Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah, menurut Sugiyono (2019), adalah pertanyaan penelitian yang dikaji untuk menemukan solusinya. Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara?
5. Apakah ada kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian, menurut Sugiyono (2019), adalah untuk menciptakan, memajukan, dan memvalidasi pengetahuan. Berdasarkan konteks dan identifikasi masalah di atas, berikut adalah tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian memiliki lebih banyak manfaat teoretis, seperti memperluas pengetahuan, tetapi juga memiliki manfaat praktis dalam pemecahan masalah, menurut Sugiyono (2019). Mengingat sejarah permasalahan dan identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya, berikut adalah keunggulan penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Secara teori, temuan penelitian ini seharusnya bermanfaat, khususnya:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran khususnya tentang kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.

- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- c. Sebagai landasan dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara..

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia yang sesungguhnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja.

b. Bagi Kantor Dinas Pengendali Penduduk Dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Labuhanbatu Utara

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan lebih banyak pengetahuan atau saran bagi dunia bisnis untuk menangani permasalahan pekerja terkait dengan kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

c. Bagi Universitas Labuhan Batu

Hasil penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten

Labuhanbatu Utara serta kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja, dapat menjadi acuan dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.