

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memiliki peranan sangat penting. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia pada perusahaan dituntut untuk memiliki potensi tinggi dalam menjalankan segala kegiatan aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia pada perusahaan merupakan sebagai bentuk penilaian kinerja karyawan pada perusahaan, untuk itu potensi yang dimiliki seorang karyawan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk pencapaian tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia pada perusahaan mampu memberikan output yang optimal.

Kinerja pegawai adalah tindakan seseorang untuk menyelesaikan beban dan tanggungjawab dalam ruang lingkup kerja yang dapat dinilai baik atau buruk hasilnya. Tidak ada kinerja tanpa adanya pelaku, pelaku dalam hal ini adalah pegawai pada perusahaan dengan kata lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu seorang pimpinan memiliki kewajiban untuk mengembangkan kemampuan dan prestasi kerja para pegawai yang ada. Kinerja pegawai memiliki peranan penting pada suatu perusahaan dan sebagai penentu bertahan atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan segala upaya yang dilakukan merupakan tujuan utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu kinerja karyawan sangat berperan penting bagi Bank

Mandiri Cabang Rantau Prapat, dalam hal ini dikarenakan tanpa adanya kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Rantau Prapat tidak akan bertahan lama dan berkembang, berdirinya Bank Mandiri Cabang Rantau Prapat didasari oleh kinerja karyawan sebelumnya. Untuk itu sangat perlu dan pentingnya mempertahankan kinerja karyawan atau juga bisa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab kinerja karyawan yang dihasilkan merupakan juga penilaian untuk kinerja perusahaan.

Setiap manusia tidak berkeinginan akan mengalami kemunduran dalam dirinya, dalam hal ini juga berlaku pada perusahaan yang tidak berkeinginan akan mengalami kemunduran terhadap perusahaan. Oleh karena itu untuk menghindari kemunduran yang mungkin akan terjadi, pihak perusahaan harus melakukan upaya untuk menghindari hal tersebut.

Kepemimpinan merupakan seni atau cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain melakukan sesuatu atas tindakan tanpa paksaan melainkan dengan senang hati. Kepemimpinan sangat penting harus dikuasai seorang pemimpin. Seorang pimpinan berkewajiban menjaga dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan atau dengan kata sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Seorang pimpinan perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai tingkah dan karakter sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk menaklukkan dan mempengaruhi sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pada suatu perusahaan. Maka seorang pimpinan sangat penting memahami apa itu kepemimpinan dan bagaimana cara yang baik dalam kepemimpinan untuk mempengaruhi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Dalam hal

ini dikarenakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memelihara sumber daya manusia yang ada pada perusahaan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan para pegawai serta buruknya kinerja karyawan dapat dinilai dari bagaimana kepemimpinan seseorang pada suatu perusahaan.

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan adalah kegiatan yang harus dilakukan setiap hari dalam lingkup perusahaan dan pekerjaan. Namun sering terjadi komunikasi yang tidak baik atau antara pimpinan dan bawahan, seperti memerintahkan tugas sehingga akan terjadinya ketidaksesuaian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pentingnya komunikasi baik dilakukan antara pimpinan dan bawahan guna menunjang kinerja pegawai, selain itu jika komunikasi terjalin dengan baik maka pimpinan mampu memahami pegawai seperti kemampuan para pegawai bekerja begitu sebaliknya, selain itu juga pimpinan juga mengetahui apa yang menjadi kewajiban memenuhi kebutuhan para pegawai dalam menyelesaikan kerja, apabila hal ini terlaksana maka kinerja pegawai akan meningkat dan keberlangsungan pegawai juga meningkat.

Kemampuan kerja yang diberikan pimpinan juga tergantung pada peran pimpinan dalam memberikan tugas dan tanggungjawab dalam bekerja. Kenapa demikian, hal ini karena kemampuan para pegawai dalam bekerja dapat diketahui pimpinan, melalui saat perekrutan dan terjalinnya komunikasi yang baik. Jadi dalam hal ini ketidakmampuan dalam menyelesaikan kerja bisa dikarenakan ketidakprofesionalan pimpinan dalam perekrutan sehingga banyak para pegawai yang bekerja hanya sebatas bekerja tanpa adanya kemampuan. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus akan berdampak pada kinerja perusahaan yang akan menurun.

Kepuasan kerja adalah suatu pencapaian yang dilakukan seseorang sehingga tumbuhnya kepuasan dalam diri seseorang. Selain itu kepuasan kerja juga dapat tumbuh dalam diri seseorang apabila mendapatkan reward, insentif dari pihak perusahaan. Tumbuhnya rasa kepuasan dalam diri seseorang tentu saja peran dari seorang pimpinan yang mampu memberikan semangat dan motivasi terhadap para pegawai saat bekerja. Maka oleh karena itu pimpinan dalam perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Namun beberapa peristiwa sering terjadi pada suatu perusahaan, seperti peran pimpinan yang tidak mendukung para pegawai bekerja sehingga terciptanya komunikasi yang tidak baik saat pimpinan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan para pegawai. Hal ini dikarenakan pimpinan tidak mampu menempatkan para pegawai bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan sehingga kinerja pegawai tidak maksimal.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas dalam latar belakang masalah maka untuk menyelesaikan tugas sebagai mahasiswa akhir, saya membuat judul tesis saya dengan judul : “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan, Komunikasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat?
5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat?
6. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
8. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat
9. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.
10. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat mengemukakan hal apa saja yang ingin dicapai sehingga tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat?
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat?
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat?
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat ?
8. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.
9. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.
10. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya pada pegawai pada Bank Mandiri Cabang Rantauprapat. Model pada penelitian ini menggunakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *Software SmartPLS 4.0*.

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman yang sesuai dengan yang diharapkan. Agar masalah yang diteliti tidak terlalu meluas, maka perlu diberi batasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini mengacu pada peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Sebagai bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja terhadap kinerja.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wacana untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan,

komunikasi, kemampuan kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Bank Mandiri Cabang Rantauprapat

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

4. Bagi Program Pascasarjana Universitas Labuhanbatu

Sebagai *literature* kepustakaan bidang penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Rantauprapat.

5. Bagi Peneliti Lain

Peneliti ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.