# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan masyarakat dalam bertransaksi dan mendapatkan barang yang diinginkan membutuhkan suatu tempat untuk mempertemukan antara penjual dan pembeli yang sering disebut dengan istilah pasar. Pasar yang dibangun dan dikelola oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Swasta, BUMN dan BUMD, termasuk kerjasama dengan swasta berupa toko, kios, los dan tenda yang dimiliki/dikelola oleh pedagang kecil, menengah, swadaya masyarakat atau koperasi dengan usaha skala kecil, modal kecil dan dengan proses jual beli barang dagangan melalui tawar menawar.

Dalam upaya terpenuhnya kebutuhan masyarakat akan ketersediaan pasar, maka diperlukan adanya pengelolaan pasar untuk memberikan arahan dan kebijakan terkait dengan pelaksanaan jual beli dalam suatu produk atau jasa. Pengelolaan pasar di Indonesia dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dalam rangka pemenuhan tempat, sarana, dan prasarana pasar tradisional. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengelola pasar disebut dengan perusahaan daerah (PD) pasar.

Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng merupakan salah satu perusahaan pasar yang beralamat di jalan Anggrek No.7 Singaraja, keberadaan

pasar saat ini sangat membantu, tidak hanya bagi pemerintah daerah ataupun pusat tetapi juga para masyarakat yang menggantungkan hidupnya dalam kegiatan berdagang. Dalam pelaksanaam operasional Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat membantu perusahaan dalam bekerja lebih cepat dan profesional. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Keberhasilan karyawan diukur dengan menggunakan kinerja.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan dan kepuasan kerja. Hal ini dipertegas oleh Nuriasih (2016: 42), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi dan mendapatkan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pengingkatan pendapatan perusahaan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Saputra Gumi, dkk (2019), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hal ini berbanding terbalik dengan kondisi Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng yang mengalami kinerja yang rendah. Dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan pendapatan yang dicapai. Adapun daftar capaian pendapatan dua tahun terakhir dari 2017 dan 2018 hasil observasi awal pada bagian pendapatan di Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng dapat dilihat pada Lampiran 1. Hal tersebut menunjukkan belum tercapainya target pada tahun 2018 Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng dibandingkan dengan Kota Denpasar. Dari hal tersebut dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten

Buleleng sangat rendah. Sebelumnya telah dilakukan observasi awal terhadap karyawan Kasie. Pengembangan dan pembinaan SDM (Lampiran 2). Dalam observasi kinerja karyawan tersebut terdapat indikator kinerja karyawan yang perlu diketahui oleh pihak pembinaan SDM, Perusahaan Daerah (PD) Pasar diantaranya hasil kerja yang terdiri dari hasil yang terdiri dari kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja, perilaku kerja yang terdiri dari inisiatif dalam mengembangkan ide-ide dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan kualitas pribadi yang terdiri dari melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja, wawasan karyawan mengenai pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

Berdasarkan data observasi awal dari kinerja karyawan dapat diketahui bahwa total perolehan skor berada dalam kategori rendah. Dari data ini dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja karyawan rendah disebabkan oleh kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang kurang dimaksimalkan. Dari observasi awal penelitian, pihak Kasie, pengembangan dan pembinaan SDM mengeluhkan para karyawan sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya padahal pelatihan sudah sering sekali dilaksanakan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan. Kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sangat berdampak pada kinerja. Hal ini sejalan dengan Widodo (2004) yang menyatakan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (professional) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara,kecuali orang-orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang memadai

.Kemampuan kerja menunjang meningkatnya kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja untuk memaksimalkan hal tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Imam (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng kemampuan karyawan masih dinilai rendah. Hal ini dapat dilihat pada observasi awal dari kemampuan kerja dalam Lampiran 2.

Berdasarkan observasi tersebut menunjukkan bahwa total perolehan skor berada dalam kategori rendah dengan hasil skor keseluruhan observasi awal sebesar 144 termasuk kedalam kategori rendah. Dimana karyawan masih mengalami masalah keterampilan dalam berkomunikasi dengan banyak orang, kurangnya kerjasama antar rekan kerja serta ditemukan karyawan yang kurang berpengalaman dalam bekerja. Kurangnya kemampuan kerja ini disebabkan pula karena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena pihak perusahaan belum memenuhi pemberian bonus dan intesentif sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh masing-masing individu. Penghargaan kepada karyawan sangat jarang diberikan sehingga hal ini menimbulkan karyawan enggan dalam meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Darmawan (2013) yang menyatakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sepadan akan mengharapkan kepuasan kerja untuk menjamin terpenuhnya kebutuhan yang dimiliki. Kemampuan kerja akan menunjang meningkatnya kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja untuk memaksimalkan hal tersebut.

Berdasarkan observasi awal dari kepuasan kerja menunjukkan total perolehan skor berada dalam kategori rendah dengan hasil skor keseluruhan

observasi awal sebesar 68 termasuk kedalam kategori rendah. Dimana perusahaan belum memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan misalnya pemberian insentif dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Selain itu, suasana kerja masih cendurung kurang kondusif karena masih menerapkan sistem senioritas sehingga untuk karyawan yang baru bekerja merasa tertekan dan mendapatkan tugas yang lebih banyak. Menurut Darmawan (2013) terpenuhnya kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya,memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Sajangbati (2013) dan Sahlan (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut,maka dapat diangkat sebuah judul "**Pengaruh Kemampuan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng**".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diindentifikasikan permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan bagian pendapatan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari pencapaian pendapatan mengalami penurunan selama kurun waktu dua tahun terakhir.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng terbilang kurang terpenuhi, dilihat dari kurangnya pemberian insentif, penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan suasana kerja yang kurang kondusif.
3. Kemampuan kerja karyawan bagian Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng tergolong rendah karena masalah keterampilan dalam berkomunikasi dengan banyak orang, serta ditemukan karyawan yang kurang berpengalaman dalam bekerja karena tidak diberikan pelatihan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang terjadi pada Perusahaan Daerah (PD) pasar Kabupaten Buleleng, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan variabel kemampuan kerja dan kepuasaan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng?

2. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng?
4. Bagaimanakah pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

1. Kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng.
2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng.
3. Kemampuan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng.
4. Kemampuan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng.

## 1.6 Manfaat Hasil penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi penerapan ilmu ekonomi khususnya dibidang Manajemen Sumber

Daya Manusia dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan refrensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

   Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran kepada Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja mengenai kemampuan dan kepuasan kerja.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA