

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengertian kinerja atau *performance*, mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Mangkunegara (2006) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organisasi adalah suatu wadah atau perkumpulan dari beberapa orang yang secara bersama – sama bekerja dengan rasional, sistematis dan terpimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Penelitian oleh Wahyuni (2014) yang berkaitan tentang kinerja pegawai, menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan berpengaruh signifikan antara organisasi dan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi dan supaya masing-masing pegawai dapat bekerja lebih optimal diperlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting untuk kemajuan atau mundurnya suatu organisasi tersebut.

Rivai (2009) menyatakan bahwa suatu organisasi ingin berumur panjang dan terus berkelanjutan (*sustainable*) haruslah menempatkan Sumber daya manusianya yang handal dan menjadikannya sebagai *Human Capital*

Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang adalah lembaga pemerintah kementerian di Kabupaten Rembang yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Pertanahan dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. Kantor Pertanahan diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan Nasional dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Atas perubahan ini sejak 27 Juli 2016 Jabatan Kepala BPN dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang yaitu Sofyan Djalil.

Santoso (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas wajib menerapkan prinsip koordinasi pada masing-masing lingkungan kerja ataupun antar satuan organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kantor Pertanahan kabupaten Rembang terdiri dari 114 pegawai. Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang terdiri dari 1 pejabat eselon III, 6 pejabat eselon IV, 14 pejabat eselon V dan sebanyak 43 staf yang berstatus PNS, 50 staf yang berstatus PPNPM (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri). Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang secara umum memiliki fungsi strategis

yaitu mewujudkan penyelenggaraan kebijakan umum pemerintah di bidang pertanahan kepada masyarakat Kabupaten Rembang

Hasil capaian kinerja adalah salah satu hal penting dalam suatu organisasi, karena kinerja adalah sebagai tolok ukur untuk mengetahui keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan sebagaimana tugas dan fungsinya.

Menurut Prasetyo (2015), bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia atau pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja kantor dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi beberapa lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai bekerja dengan menggunakan waktu yang lebih lama dan sering tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kerjasama dan proses kerja yang baik antar pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Tidak dapat dihindari bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan, lingkungan kerja sendiri bisa berarti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Robins, 2016).

Dari hasil penelitian Moch. Hafid dan Uswatun Hasanah (2016) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada anggota kepolisian di Jombang. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kondisi psikologi pegawai sehingga dapat

meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizqiah (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk bertindak atau melakukan kegiatan dalam lingkup tugasnya yang merupakan tanggung jawab pekerjaannya atau jabatan di organisasi. Motivasi kerja dapat memberikan dorongan positif yang mampu menggerakkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya lebih baik dan meningkat. Kurniasari (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi negatif dapat meningkatkan produktifitas, akan tetapi dapat menurunkan semangat kerja dalam jangka pendek. Sedangkan motivasi positif dapat meningkatkan semangat dan menurunkan produktifitas kerja dalam jangka panjang.

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, seiring dengan makin pesat dan majunya teknologi tanpa dukungan pegawai yang unggul dan berkualitas target dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai. Permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat diatasi dengan memberikan motivasi, berbagi pengalaman kerja ataupun pengetahuan, evaluasi hasil kerja secara berkala dan memberikan pengarahan kepada pegawai diharapkan dapat memberikan semangat dan dorongan untuk dapat bekerja sesuai dengan tolok ukur yang sudah ditentukan untuk dapat mencapai tujuan.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, sehingga pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman meliputi perbaikan tempat bekerja, kelengkapan sarana dan prasarana dan fasilitas penunjang lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor penguat lingkungan kerja dan motivasi kerja, ada satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, adalah dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Robbins (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum dari seorang individu terhadap pekerjaannya dimana seorang pegawai yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai (Moch. Hafid dan Uswatun Hasanah, 2016). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Handayani, 2014). Tetapi penelitian yang lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Yumi Meirina (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Dhermawan dan Utama, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai kantor pelayanan publik di bidang pertanahan belum bisa

memberikan pelayanan pertanahan kepada masyarakat secara optimal. Hal ini dapat diketahui dari adanya kesenjangan (gap) antara target penyelesaian dari pekerjaan pendaftaran pertanahan yang diharapkan dengan yang dirasakan (kenyataan). Kesenjangan (gap) tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1.1
Persentase Penyelesaian Pekerjaan

No	Nama Prosedur Pelayanan	Jumlah Permohonan	Lewat SPOPP	Sesuai SPOPP	Persentase
1	Pendaftaran Tanah Pertama Kali (Pengakuan Hak)	733	733	0	0
2	Pemecahan Bidang	1335	1270	65	4,87
3	Pengecekan Sertipikat	6334	100	6224	98,42
4	Peralihan Hak - Jual Beli	1394	12	1382	99,24
5	Peralihan Hak - Pewarisan	402	8	394	98,01
6	Peralihan Hak - Hibah	103	1	102	99,03
7	Peralihan Hak - Pembagian Hak Bersama	101	0	101	100
8	Hak Tanggungan	3623	0	3623	100
9	Roya	2592	844	1748	67,44
10	Penggantian Sertipikat	112	100	12	10,71

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang

Dari uraian beberapa penelitian terdahulu sebagaimana telah disebutkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang sebagai instansi vertikal yang menangani urusan penyelenggaraan pertanahan di daerah memiliki

permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jarak antara Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang dengan Kantor Pemerintah Kabupaten Rembang bisa dikatakan cukup dekat sekitar \pm 500 M, akan tetapi jarak wilayah desa dengan kantor Pertanahan Kabupaten Rembang ada yang dekat dan ada pula yang jauh. Peneliti menemukan masih ada permasalahan Kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang, indikatornya adalah ada beberapa pekerjaan yang penyelesaiannya belum sesuai dengan jangka waktu pada Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan (SPOPP) yang telah ditetapkan di Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional No. 1 Tahun 2010 tentang Standar Pelayanan dan Pengaturan Pertanahan.

Berdasarkan kenyataan tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang ?

6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, dapat diidentifikasi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
7. menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis dapat memberikan tambahan wawasan dan secara hasanah akademik khususnya dibidang manajemen sumber daya manusa sehingga diharapkan bisa bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Secara praktis menunjukan bahwa ada peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dari organisasi dan sebagai masukan untuk Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang tentang arti penting motivasi kerja, lingkungan kerja sebagai usaha meningkatkan kinerja pegawai serta dapat diterapkan sebagai bahan evaluasi supaya menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

