

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi bisa sukses pada umumnya ditentukan dari kemampuan yang baik di dalam mengelola sumber daya organisasi termasuk kemampuan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan unsur terpenting. Apabila manajemen sumber daya (MSDM) di organisasi dilaksanakan dengan baik dan tepat maka pegawai akan berperilaku efektif akan mengakibatkan tujuan dan kesuksesan organisasi mudah dicapai. Aspek terpenting dalam MSDM berkaitan dengan aspirasi dan sikap pegawai terhadap pekerjaan. Sikap termasuk perasaan dan aspirasi Sikap termasuk perasaan dan aspirasi pegawai tentang berbagai dimensi pekerjaan sering diistilahkan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja juga memberikan konsekuensi pada kinerja, sehingga antara motivasi kerja dengan kinerja dapat memiliki hubungan timbal balik. Berdasarkan referensi teoritis dan temuan empiris , sebagian besar cenderung menjelaskan bahwa motivasi kerja mendahului kinerja yang dalam arti motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja.

Pentingnya pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, dan keberhasilan organisasi mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (Siagian, 2012:40). Pengelolaan SDM yang semakin baik akan mendukung terciptanya perilaku

efektif pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku) (Gibson, 2012:190). Teori ini dengan memosisikan pegawai sebagai inti dari organisasi, dimana seluruh kegiatan pegawai menjadi faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam sudut manajer SDM dipengaruhi perilaku pegawai, dan perilaku pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan ada yang menyebabkan yaitu sikap terhadap perlakuan di tempat kerja. Jika pegawai merasa puas terhadap perlakuan di tempat kerja, maka pegawai akan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, pegawai akan terikat, mau terlibat dalam melaksanakan pekerjaannya, kreatif, inovatif, produktif dan disiplin.

Permasalahan yang dihadapi Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara hampir sama dengan Kantor Pertanahan lainnya. Permasalahan yang paling menonjol adalah masalah penyelesaian pensertifikatan tanah yang tidak sesuai dengan jumlah permohonan setiap tahunnya. Hal tersebut dapat dilihat dari data penyelesaian sertifikat pada tabel berikut:

Tabel I.1

Daftar Penyelesaian Sertifikat Tanah dari Tahun 2014 s.d 2018

Tahun	Jml Permohonan	Penyelesaian	Sisa	Penyelesaian (%)
2014	79.449	40.080	39.369	50
2015	109.413	66.735	42.678	61
2016	117.747	71.220	46.527	60
2017	131.214	80.564	50.650	61
2018	141.666	87.176	54.490	62

Sumber: Bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara, 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat terjadi kenaikan permohonan sertifikat yang cukup signifikan antara tahun 2014 s.d 2018. Dari data tersebut

terlihat bahwa dari tahun 2014 s.d 2018 penyelesaian sertifikat tidak pernah bisa selesai sesuai dengan jumlah permohonan sertifikat. Kondisi yang demikian menjadi salah satu alasan penulis untuk melakukan penelitian mengenai kinerja aparat dalam pelayanan sertifikasi tanah di Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara.

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Ditinjau dari faktor organisasi, kinerja pegawai dapat dioptimalkan melalui pemberian kompensasi secara adil kepada pegawainya. Organisasi yang sukses dan berkembang pada umumnya memperhatikan kompensasi kepada pegawainya. Fenomena pemberian kompensasi yang dapat dicontohkan adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Apabila pemberian kompensasi terpenuhi, secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja, jika tidak pasti akan menurunkan kinerja pegawai.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pegawai. Meningkatnya kebutuhan konsumsi pegawai berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima pegawai dari upah kerja yang didapatkan pegawai. Dimana untuk pegawai staf mendapatkan kompensasi yang besarnya hampir separoh lebih kecil dari kompensasi yang didapatkan pegawai tetap, yaitu sebesar Rp. 1.500.000 kompensasi yang diterima pegawai staf.

Keluhan dan ketidakpuasan pegawai atas pemberian kompensasi yang diterima, secara langsung atau tidak langsung akan berdampak terhadap proses

kerja pegawai, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterima pegawai belum bisa memperbaiki kesejahteraannya.

Faktor lingkungan kerja selain kompensasi, juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi diri faktor lingkungan kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, antara lain lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik diantaranya adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Lingkungan non-fisik diantaranya adalah struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja bisa membuat hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Sehingga perlu diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai betah berada diruangan dan senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga motivasi kerja akan terbentuk dan dari motivasi kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara terlihat kurang bersih, arsip kurang tertata rapi, kondisi ruangan yang panas.

Berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja, menunjukkan bahwa di Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara belum memberikan hasil positif karena

kinerja yang dihasilkan ada yang baik dan ada yang buruk. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang bersih, kurang tertata rapi, kondisi ruangan yang panas, dan kompensasi yang dianggap tidak adil bagi sebagian pegawai sehingga pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik yang menyebabkan menurunnya kinerja dan kurang memuaskan.

Penelitian empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dengan variabel kompensasi maupun lingkungan kerja, belum diperoleh hasil yang konsisten. Sopiah (2013) menjelaskan kompensasi, baik berupa finansial atau non-finansial, memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Hameed, et.al. (2014) yang menjelaskan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Naharuddin dan Sadegi (2013) dan Ajala (2012) dalam penelitiannya menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sidanti (2015) dan Arianto (2013) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi sebagai variabel intervening telah dilakukan Moulana (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Nurhayati (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Rizal, et.al (2014) menyimpulkan bahwa motivasi memberi efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan Meutia (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan dari beberapa peneliti di atas, menghasilkan temuan yang berbeda. Timbulnya *research gap* tersebut dapat dianalisis melalui teori Herzberg, teori ini menekankan bahwa jika motivasi kerja pegawai tinggi yang menonjol adalah faktor intrinsik sedangkan jika tidak ada motivasi aspek *hygiene*-lah yang menonjol. Apabila penelitian sebelumnya menekankan interaksi antara faktor *hygiene* dengan motivasi kerja, maka penelitian ini akan menginteraksikan beberapa *motivator* (kompensasi dan lingkungan kerja) dengan motivasi kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian di masa yang akan datang, khususnya menyangkut pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara melalui motivasi kerja.
2. Bagi pimpinan, diharapkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Jepara dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.
3. Bagi pegawai, penelitian diharapkan ini bisa memberikan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

