

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu instansi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit maupun kelangsungan hidup organisasi. Pimpinan seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Budaya organisasi pemerintahan yang kuat sangat mempengaruhi pola pikir yang tercermin melalui sikap dan perilaku semua pegawai organisasi pemerintahan tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi pemerintahan dapat memberikan dorongan kepada para pegawainya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi pemerintahan. Dengan adanya ketaatan atas aturan juga kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan pelayanan di masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi (Edi Halomoan Irianto, 2021).

(Ideswal dkk, 2020; Pranaja & Astuti, 2019; Thoha, 2021) Menjelaskan bahwa berdasarkan teori motivasi dari Herzberg faktor yang memotifasikan orang banyak adalah faktor yang berkaitan dengan kerja itu sendiri dinamakan dengan

“motivator” dan mencakup keberhasilan penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

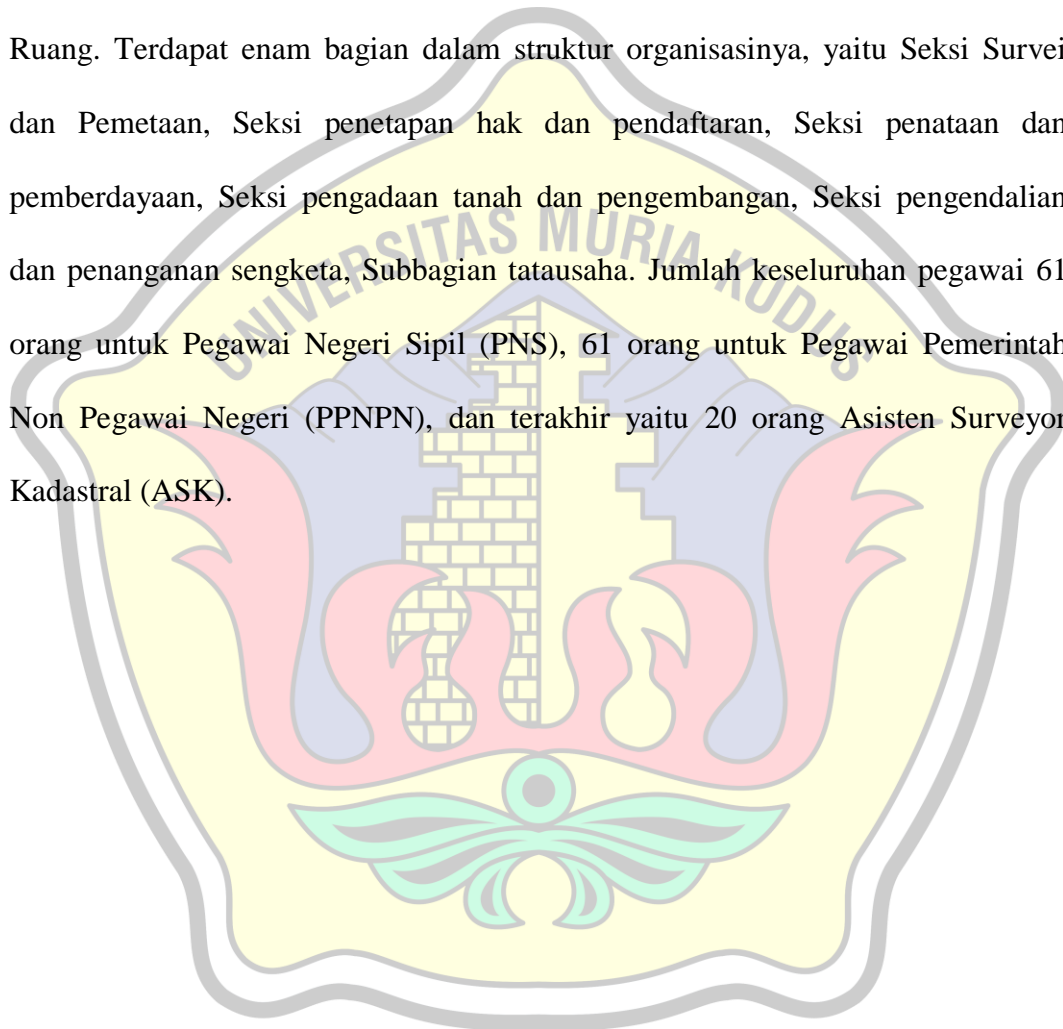
Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi dan kompetensi. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat di lihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Nyoto, 2019; Sulaksono, 2022).

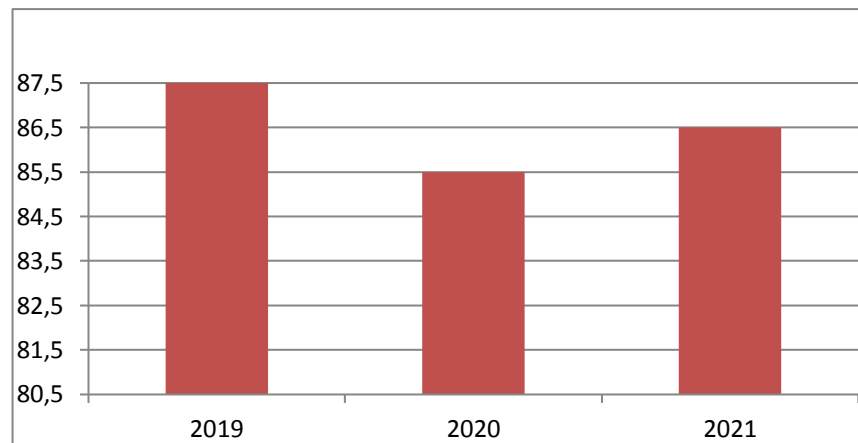
Komitmen organisasi dianggap mampu meningkatkan kinerja individu atau karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal utama bagi organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Anggota organisasi yang fokus pada organisasi mereka dapat membangun perspektif yang lebih positif tentang organisasi dan merasa senang tanpa harus dipaksa untuk mengeluarkan tenaga ekstra demi kepentingan organisasi (Pradhan et al., 2021).

Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus merupakan lembaga pemerintah yang memiliki sebagian tugas dari fungsi Badan Pertanahan. Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus merupakan sarana pelayanan masyarakat dalam membuat sertifikat tanah di wilayah kabupaten kudus. Tugas Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus selain pembuatan sertifikat tanah, Kantor Pertanahan Kudus juga bertugas sebagai badan yang menentukan luas hasil ukur (pengukuran lahan). Selain itu, terdapat poin-poin aktivitas yang dilakukan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten

Kudus yaitu melakukan pengecekan sertifikat, melayani pembuatan sertifikat ROYA atau hapusnya hak tanggungan/tanah, hak tanggungan (HT), dan peningkatan hak (PH).

Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus di pimpin oleh seorang Kepala Kantor dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang. Terdapat enam bagian dalam struktur organisasinya, yaitu Seksi Survei dan Pemetaan, Seksi penetapan hak dan pendaftaran, Seksi penataan dan pemberdayaan, Seksi pengadaan tanah dan pengembangan, Seksi pengendalian dan penanganan sengketa, Subbagian tatausaha. Jumlah keseluruhan pegawai 61 orang untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), 61 orang untuk Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), dan terakhir yaitu 20 orang Asisten Surveyor Kadastral (ASK).



Gambar 1.1**Rata-rata penilaian kinerja pegawai**

Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus

Gambar 1.1 menunjukkan rata-rata penilaian kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir. Berikut kejelasan sejauh mana pencapaian kerja pegawai, data diatas dikonversi dengan skala kerja dibawah ini.

Tabel 1.1
Skala Penilaian Kinerja

Nilai	Kriteria Nilai	Keterangan
A	90-100	Sangat Baik
B	80-89	Baik
C	60-79	Cukup Baik
D	40-59	Buruk
E	20-39	Sangat Buruk

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus tahun 2019

Berdasarkan data pada gambar 1.1, capaian perilaku kerja yang temuat dalam rata-rata penilaian kinerja pegawai menunjukkan capaian yang baik pada peningkatan nilai pada tahun pertama. Namun pada tahun kedua mengalami penurunan. Pencapaian nilai pada tahun (2021) dengan rata-rata nilai sebesar 86,5 lebih tinggi 1 poin dari tahun sebelumnya. Meskipun tertera mendapat predikat

“Baik”, tetap saja mengalami penurunan dan belum bisa mencapai target dengan predikat “Sangat Baik” dan yang perlu diperbaiki oleh pegawai dalam hal meningkatkan perilaku disiplin dan mengutamakan kerja sama.

Maka fenomena yang terjadi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus melalui penjelasan pada gambar 1.1 menandakan adanya kinerja yang belum stabil karena salah satunya faktor pandemi. Dalam hal ini kinerja yang belum stabil dipengaruhi berbagai masalah salah satunya oleh komitmen organisasi pada diri pegawai. Budaya organisasi dirasa belum maksimal karena salah satu faktor yang mempengaruhi ialah motivasi pegawai dalam bekerja, tahun 2020 menunjukkan sisi penurunan meskipun pada tahun 2021 mengalami kenaikan. Akan tetapi rata-rata penilaian pada tahun tersebut masih kurang maksimal dibandingkan dengan rata-rata penilaian pada tahun 2019.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang belum maksimal maka perlu memperhatikan pada sistem pengembangan karir seperti promosi jabatan ataupun dalam memberikan apresiasi seperti memberikan penghargaan. Promosi jabatan dan pemberian penghargaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Promosi dan pemberian penghargaan merupakan suatu reward atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena telah mampu berkerja dengan baik. Pegawai akan termotivasi melanjutkan karirnya dan dapat meraih target yang diharapkan. Namun untuk syarat yang diharuskan terlalu rumit yakni harus berkompentensi pada bidang sesuai dan mendapatkan standar nilai minimal predikat “baik”.

Komitmen organisasi mencerminkan sebuah kekuatan terikatnya pegawai terhadap organisasi dengan kesediaan untuk mencapai tujuan tertentu. Komitmen yang ditunjukkan pegawai kantor pertanahan Kabupaten Kudus masih dalam kategori baik, dedikasi penuh pegawai dalam memikirkan organisasi dan mengutamakan organisasi. Akan tetapi, masih sering dijumpai pegawai yang memiliki rasa loyalitas rendah terhadap organisasi. Terlihat dalam hal menyepelekan tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan organisasi. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Misalnya pegawai belum mampu memenuhi target tugas yang deadline dan perlunya waktu cukup lama ketika masyarakat yang ingin mengurus berkas yang bersangkutan dengan kantor pertanahan kabupaten kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Risianto (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putriana dkk (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Wakhidah (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaengke, Tewal, dan Uhing (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh de Araújo dan Lopes (2014) serta Romadhona dan Wahyuningtyas (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Hidayati dan Rahmawati (2016) serta Eliyana et al. (2019) yang

membuat kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal, et al (2014) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan Tahere, et al (2012) menunjukkan motivasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Aeseria (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk memilih judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus**”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus
2. Variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

3. Penelitian menggunakan data kuesioner yang disebarakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus
4. Penelitian dilakukan selama 1 bulan

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus adalah

1. Gambar 1.2 menandakan adanya kinerja yang belum stabil karena salah satunya faktor pandemi.
2. kinerja yang belum stabil dipengaruhi berbagai masalah salah satunya oleh komitmen organisasi pada diri pegawai
3. Kurangnya komitmen organisasi pada diri pegawai tercermin dalam hal menyepelkan tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.

- e. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- b) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- c) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- d) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.
- e) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari pembahasan dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pembaca, diharapkan dapat menambah pengetahuan, memeberikan informasi, mempermudah pengembangan dan menjadi referensi untuk

penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dimasa yang akan datang. Bagi penulis, berguna menambah pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan dan dapat mengaplikasikan langsung ke organisasi. Mengetahui konsep pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kudus dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada kantor pertanahan kabupaten kudus untuk mengambil keputusan dan suatu tindakan agar dapat meningkatkan peran ekstra pegawai.

