

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Manusia tercipta dengan sangat kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak dapat berdiri sendiri. Salah satu keunikan yang mendasar yaitu kehidupannya yang dibekali dengan hakikat kemanusiaan seperti; hakikat individualitas yang memiliki arti setiap individu yang menyadari identitasnya tidak sama secara fisik dan psikis dari individu yang lain. Kemampuan psikis ialah berupa bakat, inisiatif, kreativitas, proses berpikir, sifat-sifat kepribadian dan lain-lain. Setiap manusia tampil sebagai individualitas, dan memerlukan perlakuan sesuai individualitasnya masing-masing.

Adapula hakikat sosialitas yaitu dalam suatu organisasi sebagai bentuk perwujudan hakikat sosial manusia, hal tersebut terbentuk karena sejumlah individu yang memiliki kepentingan yang sama, dan bersepakat untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sama. Salah satu kepentingan tentang aspek kehidupan sosial ekonomi ialah mendorong manusia untuk berorganisasi demi memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Dan hakikat moralitas yaitu berupa kecenderungan pada norma-norma dan nilai-nilai yang memungkinkannya hidup sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kecenderungan pada norma-norma inilah yang mendasari kemampuan manusia untuk mengenali batas-batas yang harus dihormati dan diwujudkan untuk dapat hidup bersama di dalam masyarakat, termasuk dalam organisasi (Ichsan Anshory, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam berorganisasi. Adapun manajemen sebagai acuan dalam menjalankan suatu visi misi perusahaan atau organisasi. Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Hal tersebut dilakukan yaitu untuk menentukan dan

mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya. Dan SDM merupakan asset terpenting yang dinilai memiliki potensi sebagai modal di dalam organisasi bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen SDM adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut (George R. Terry).

Manajemen SDM seperti itu akan menjadi tolak ukur yang positif dalam meningkatkan kesediaan bekerja keras, motivasi, kompetensi pegawai, dedikasi dan kesetiaan pada instansi secara keseluruhan sehingga dapat menciptakan kinerja SDM yang baik. Semua aspek dalam motivasi bekerja juga ditentukan dengan adanya kompetensi yang dimiliki pekerja serta komitmen organisasi untuk menunjang kinerja para pegawai yang memiliki dampak positif guna mewujudkan peningkatan produk atau jasa perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

(Simanjuntak, 2005) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tugas perusahaan. Apapun manajemen kinerja yaitu merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, instansi, atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing ataupun kelompok kerja. Sedangkan (Mangkunegara, 2002) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai.

(Benardin dan Russel dalam Priansa, 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan dalam suatu pekerjaan selama masa periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang ingin dicapai.

Dan menurut (Emron, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan dapat diukur selama masa periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi. (Sondang P. Siagian, 2008) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mampu menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan serta tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab untuk melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah dorongan untuk bekerja dan berkinerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan yang tertanam di dalam diri manusia dapat membangkitkan semangat serta memberikan pengarahan bagi diri untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Kompetensi juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor pertanian ini khususnya. Kompetensi adalah kemampuan menguasai pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) untuk menentukan sesuatu yang ingin dicapai. Oleh karena itu, (Wibowo, 2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi yang berkualitas yaitu dimiliki oleh seseorang pegawai yang dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi serta memiliki dampak dengan meningkatnya komitmen pada organisasi.

Komitmen organisasi juga menjadi tolak ukur bagi instansi atau perusahaan, pegawai yang dinilai memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mewujudkan visi atau tujuan perusahaan dan menumbuhkan semangat pegawai serta dapat mengasah kemampuannya lebih dalam yaitu terkait dengan bidang yang ditekuninya. Untuk itu kinerja pegawai dapat dinilai positif oleh perusahaan maupun atasan.

(Newstrom, 2011) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Sedangkan menurut (Luthans, 2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi berkorelasi dengan hasil-hasil lain yang dikehendaki. Sikap komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya: sikap, kendali, usia dan kecenderungan. Dan menurut (Kreitner dan Kinicki, 2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang terikat dengan tujuan-tujuannya. Kehadiran komitmen dalam berorganisasi akan memperkuat visi perusahaan yang ingin dituju serta misi yang ingin dicapai.

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Provinsi Jawa Tengah. Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun peraturan yang

mengacu pada pedoman UU Menteri Agraria dan Tata Ruang ATR/BPN No. 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Alasan memilih objek penelitian ini disebabkan ditemukannya kinerja pegawai yang mengalami penurunan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini merupakan fenomena pada instansi yang harus diatasi permasalahannya. Di samping itu, upaya meningkatkan motivasi kerja memiliki semangat kerja yang rendah, kompetensi pegawai berkurang serta komitmen pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah rendah.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai
Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2019

Sub Bagian	Prosentase Pencapaian Target	Total Pegawai	Prosentasi Pencapaian Kinerja
Keuangan	100%	39	45,1%
	75% - 99%	35	33,0%
	50% - 74%	12	11,3%
	< 50%	9	10,6%
	Total	95	
Umum dan Informasi	100%	54	50,9%
	75% - 99%	21	25,9%
	50% - 74%	16	13,3%
	< 50%	5	9,9%
	Total	86	
Kepegawaian	100%	26	35,5%
	75% - 99%	31	42,0%
	50% - 74%	16	13,8%
	< 50%	10	8,7%
	Total	83	

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian BPN Provinsi Jawa Tengah, 2019

Fenomena berdasarkan tabel 1.1 data tahun 2019 pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah yaitu masih adanya pegawai yang tidak mencapai target dalam bekerja, dapat disimpulkan adanya hasil yang rendah pada pencapaian kinerja yaitu ditarget 50% sampai 74% dengan jumlah terbanyak tertera pada sub bagian keuangan yakni sebanyak 12 orang. Sedangkan pada target kurang dari 50% terdapat hasil yang rendah dengan jumlah

sebanyak 5 orang pada sub bagian umum dan informasi. Hal ini terlihat bahwa masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempertimbangkan kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi, pelayanan, integritas, komitmen dan disiplin. Apabila PNS dapat melakukan tugasnya melayani masyarakat dengan baik dan penuh tanggung jawab, maka menjadikan PNS memiliki modal kesolidan antar pegawai dan menciptakan kepercayaan yang tinggi pada masyarakat.

Bukti empiris mampu menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Bukti empiris ini dapat dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dapat diringkas sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh (Sunaringtyas Nugraheni, 2008), (Dhea Perdana Coenraad, 2016) dan (Dwi Prasetyo, 2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana, 2017) dan (Yohanes Susanto, dkk, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian oleh (Sekar Laelani, 2016) dan (Lucia Nurbani Kartika, dkk, 2014) menyimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dihasilkan oleh (Yohanes Susanto, dkk, 2019) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Melizawati, 2015) dan (Dwi Prasetyo, 2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrawan Qonit Mekta, 2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis merancang perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah?

1.2.1 Batasan Masalah

Mengetahui ada beberapa variabel yang kerap menjadi batasan-batasan permasalahan dalam penelitian, maka penulis membatasi suatu masalah pada penelitian ini antara lain: Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini sangat berharap dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis dan organisasional. Berikut penjelasan dari manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan adanya perkembangan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai pada manajemen sumber daya manusia yang akan menjadi tolak ukur yang sangat penting bagi instansi atau perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang dengan baik dan pesat serta mampu mengimbangi pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya bagi para peneliti yang mengangkat tema yang sama pada waktu yang akan datang dan tentunya dapat pula memahami tentang praktek sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam suatu instansi atau perusahaan.

3. Manfaat Organisasional

Dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk menjadikan sebuah masukan bagi objek penelitian, yakni Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah agar dapat mengevaluasi kinerja organisasi serta kinerja pegawai instansi untuk mengubah citra buruk pegawai dipandangan masyarakat. Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan kinerja pegawai semakin meningkat untuk kedepannya.