

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari tanggung jawab utama suatu organisasi atau instansi dalam melaksanakan kegiatan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang terbaik, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

“Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena SDM merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan lembaga dan suatu sistem yang melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang” (Hery, 2019: 2).

SDM mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting yang menentukan kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Jadi masyarakat harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. keberhasilan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang kompetitif.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011: 67) Kinerja adalah

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan mendorong kemajuan pada perusahaan serta dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan”.

Agar para karyawan selalu sejalan dengan kinerjanya, setidaknya perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan tampil maksimal.

Robin dan Judge dalam Oktavianti, (2020: 149), mengidentifikasi motivasi sebagai

“Suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. selain motivasi perusahaan juga perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja

yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya”.

“Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat”. ( Oktavianti, 2020: 150).

Kabupaten Lampung Timur merupakan bagian dari Provinsi Lampung yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 dengan Pusat Pemerintahannya terletak di Sukadana. Kabupaten Lampung Timur adalah Kabupaten dengan luas wilayah administrasi terluas di Provinsi Lampung, dengan luas wilayah mencapai  $\pm 5.325,03$  km<sup>2</sup> yang terdiri dari 24 Kecamatan, 264 Desa dan 1.645 Dusun.

Kab. Lam-Tim merupakan bagian rendah dengan ketinggian rata-rata 50 meter diatas permukaan laut. Secara Geografis Kabupaten Lampung Timur terletak pada posisi 105°15'-106°20' Bujur Timur dan 4°37'-5°31' Lintang Selatan, yang berbatasan pada : Utara : Kabupaten Lampung Tengah dan Tulang Bawang, Selatan : Kabupaten Lampung Selatan, Timur : Laut Jawa, dan Barat : Kota Metro dan Kabupaten Lampung Tengah.

Bedasarkan data yang diperoleh dari BPS Kabupaten Lampung Timur, jumlah penduduk di Kabupaten Lampung Timur adalah sebanyak  $\pm 1.027.476$  jiwa yang terdiri dari 525.169 jiwa penduduk dengan jenis kelamin laki-laki dan 502.307 jiwa penduduk dengan jenis kelamin perempuan. Sedangkan tingkat kepadatan penduduk pada Kabupaten Lampung Timur adalah mencapai 192 jiwa/km<sup>2</sup> dengan tingkat kepadatan penduduk tertinggi berada pada Kecamatan Pekalongan dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 498 jiwa/km<sup>2</sup> dan yang terendah berada pada Kecamatan Way Bungur dengan tingkat kepadatan penduduk berkisar 65 jiwa/km<sup>2</sup>.

Dengan luas wilayah administrasi Kabupaten Lampung Timur yang mencapai 5.325,03 km<sup>2</sup> atau 532.500 Hektar, perkiraan jumlah Luas Tanah yang telah terdaftar adalah sekitar 71.802 Hektar atau mencapai 14% dari jumlah luas wilayah administrasi Kabupaten Lampung Timur dan Luas Tanah yang belum terdaftar adalah sekitar 280.310 Hektar atau mencapai 52% dari jumlah luas wilayah administrasi Kabupaten Lampung Timur,

sedangkan sisanya 34% atau seluas 180.388 Hektar merupakan kawasan hutan.

Dengan demikian jumlah bidang yang belum terdaftar pada Kabupaten Lampung Timur masih sangat luas dan menjadi tugas yang berat bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dalam mewujudkan seluruh bidang tanah terdaftar pada Kabupaten Lampung Timur. Sebagai salah satu instansi pemerintah, Pekerjaan Pertanahan Kabupaten Lampung Timur mempunyai peranan yang strategis dalam melayani masyarakat dan instansi yang ada di Kabupaten Lampung Timur. Melalui fungsinya, BPN Lampung Timur diharapkan mampu menjalankan fungsi pelayanan khususnya dengan baik. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BPN Lampung Timur perlu ditingkatkan, yakni dengan mewujudkan kinerja pegawai semaksimal mungkin. Capaian kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel. 1 Laporan Capaian Kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.**

No	Jenis realisasi	2021	2022
1	Realisasi Fisik	96,54 %	99,65 %
2	Realisasi Keuangan	93,59 %	92,46 %.

Sumber. Laporan Capaian Kinerja BPN Lampung timur. 2023

Dari data tersebut dapat kita lihat capaian kinerja secara keseluruhan pada kantor pertanahan kabupaten lampung timur pada tahun 2020 dengan realisasi keuangan mencapai 93,59% realisasi fisik 96,54%, sedangkan pada tahun 2021 capaian kinerja fisik rata rata 99,65% dan capaian kinerja realisasi keuangan sebesar 92,46%. Jika dilihat dari persentase realisasi fisik ada kenaikan yang cukup signifikan sedangkan realisasi keuangan mengalami penurunan. Dari hasil observasi awal peneliti dikantor BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja, seperti pada loket bagian pendaftaran, dimana pemohon melakukan pengajuan bahan-bahan yang ditentukan BPN sesuai dengan petunjuk teknis tetapi tempat pembayaran atau administrasi masih dilakukan di bank. Dalam permohonan penurunan hak atas bidang tanahnya dinilai lambat. BPN kurang respon dalam pelayanan sehingga masyarakat

harus menunggu terlalu lama dan terkesan mempersulit, masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat.

Banyaknya keluhan para pemohon, baik dalam pelayanan rutin maupun hak atas Tanah, seakan tidak profesionalnya kinerja oknum Pegawai Kantor Badan Pertanahan (BPN). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur”**.

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dari pemaparan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang di hadapi :

- a. Pada tahun 2020 dengan realisasi keuangan mencapai 93,59% realisasi fisik 96,54%, sedangkan pada tahun 2021 capaian kinerja fisik rata rata 99,65% dan capaian kinerja realisasi keuangan sebesar 92,46%. Jika dilihat dari persentase realisasi fisik ada kenaikan yang cukup signifikan sedangkan realisasi keuangan mengalami penurunan. Dari hasil observasi awal peneliti dikantor BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja.
- b. pemohon melakukan pengajuan bahan-bahan yang ditentukan BPN sesuai dengan petunjuk teknis tetapi tempat pembayaran atau administrasi masih dilakukan di bank.
- c. BPN kurang respon dalam pelayanan sehingga masyarakat harus menunggu teralalu lama dan terkesan mempersulit.
- d. Beberapa pegawai yang masih sering terlambat masuk kerja.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi pada latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
- b. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

- c. Bagaimanakah pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi  
Agar riset ini dapat berguna bagi instansi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
2. Bagi Peneliti  
Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh kesempatan untuk menggali informasi manajemen sumber daya manusia tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
3. Bagi akademik  
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi di perpustakaan, tentang manajemen sumber daya manusia.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dan hasil riset ini, diharapkan dapat berguna untuk:

1. Kegunaan teoritis

Dapat dijadikan referensi dan informasi yang berguna untuk memverifikasi dan pengembangan konsep-konsep di Kantor yang diteliti.

2. Kegunaan praktisi  
Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
3. Kegunaan Bagi Penelitian selanjutnya  
Sebagai bahan dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam konteks pengembangan dan proses generalisasi.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Pengaruh.
2. Subjek yang diteliti : Karyawan Kantor Pertanahan Kab. Lam-Tim.
3. Variabel Penelitian : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Lam-Tim.
4. Tempat Penelitian : Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
5. Waktu Penelitian : Tahun 2022.