

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan peraturan perundang-undang. Suatu lembaga instansi dapat berjalan efektif dan mewujudkan visi dan misinya apabila fungsi-fungsi kedisiplinan, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja memenuhi persyaratan yang telah ada. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu instansi adalah sumber daya manusia (pegawai). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengolaan manusia seperti rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja setiap pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat dikaitkan bahwa sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik. Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi pemerintah maupun swasta ditetapkan melalui sarana yang digerakkan oleh sekelompok orang yang memiliki peran aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk organisasi. Jika sumber daya instansi bekerja dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga maka dari itu tercapainya sebuah tujuan organisasi dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi.

Kinerja merupakan pelaksanaan strategi yang telah disusun oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengarah pada kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan keseluruhan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, kompensasi, dan lingkungan kerja didalam instansi dan fasilitas kerja yang digunakan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro merupakan sebuah instansi pemerintah yang berhubungan erat dengan pelayanan masyarakat serta mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang agraria/pertanahan dan tata ruang. Sehingga faktor kedisiplinan menjadi bagian utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditanamkan didalam kehidupan sehari-hari dan setiap pegawai harus mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi sebab kedisiplinan yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaatin semua peraturan –peraturan yang telah ditetapkan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dari wawancara yang dilakukan pada 20 2021 penulis memperoleh beberapa masalah yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro seperti lemahnya kedisiplinan pegawai terlihat masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan dengan telat datang ke kantor dan keluar kantor pada saat jam masih bekerja. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelayanannya kepada masyarakat.

Pemberian kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai sebab kompensasi merupakan faktor terpenting dan menjadi pusat perhatian pada organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diembankan kepada masing-masing pegawai menjadi daya tarik tersendiri oleh pegawai karena dengan adanya keadilan itu pegawai merasa dihargai atas usaha yang telah dilakukan. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang strategis serta menjamin hak internal secara adil.

Selain kedisiplinan dan kompensasi, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja berkaitan secara langsung dengan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kondisi dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Sedarmayanti mengungkapkan lingkungan kerja ialah sebagian dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode dalam bekerja serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana nyaman dan kondusif hal ini akan memberikan semangat lebih kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan dan dapat mencapai harapan instansi. Masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari perawatan tata ruang kantor seperti sempitnya ruangan kerja disertai tumpukan berkas dokumen pertanahan sehingga menggambat ruang gerak pegawai dan dengan adanya masalah ini bisa mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dan menuangkannya kedalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BOJONEGORO”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
4. Apakah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh silmutan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan berkontribusi positif terkait dengan sumber daya manusia khususnya terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebaik-baiknya sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya maupun bahan bacaan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.
2. Bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan memberikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pada Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro
3. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan serta gambaran umum tentang manajemen dan sumber daya manusia khususnya terkait kinerja serta sebagai bekal untuk penentuan dasar pola sikap sebelum bergerak di keorganisasian.