

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada beberapa tahun ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi yang dimana memegang peranan penting dalam berkembangnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia dikatakan memegang peranan penting dikarenakan dengan sumber daya manusia yang baik, unggul, dan kompeten membuat organisasi mendapatkan hasil kerja yang optimal dari sumber daya manusia guna dapat mempertahankan eksistensi dari perusahaan itu sendiri dalam melakukan persaingan. Untuk memperoleh hal tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan terwujudnya tujuan yang diharapkan dari organisasi.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Armstrong dan Baron, (1998:15). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditunjukkan oleh karyawan yang tentunya prestasi tersebut tidak datang secara tiba-tiba. Kinerja karyawan ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut misalnya berupa

motivasi kerja, Komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan lain-lain. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor tersebut sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawannya.

Penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sementara Menurut Strauss dan Sayless dalam Handoko (2014), karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memiliki catatan kehadiran yang baik dan terkadang memiliki prestasi kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja.

Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu (a) *Need Fulfillment* / Pemenuhan kebutuhan. (b) *Discrepancies* / Perbedaan. (c) *Value attainment* / pencapaian nilai, (d) *Equity* / Keadilan, (e) *Dispositional / genetic Components* / Komponen genetik. Hal ini didukung oleh penelitian Hira & Waqas (2012), Laan, dkk (2016), Javed, dkk (2014)

menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja Robbins & Coulter (2012) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan menjadi karyawan dengan kinerja tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Subekti & Setyadi (2016), Jayawera (2015), Shahzadi, dkk (2014) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang diberikan tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga berdampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dengan besarnya motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja akan menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Saleem, dkk (2010), Ahmed, dkk (2010),

Chatterjee & Chattopadhyay (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi kerja komitmen organisasional juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Ringkasan penelitian yang terdahulu dan yang terbaru menunjukkan dukungan terhadap hubungan positif antara komitmen organisasional terhadap hasil-hasil yang diinginkan, seperti kinerja tinggi, rendahnya pergantian karyawan, dan rendahnya ketidakhadiran (dalam Kaswan, 2015). Seperti yang dinyatakan Newstrom (2011), 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 (dalam Kaswan 2015). Komitmen organisasional dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional yang dikelola dengan dengan tepat akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Hakim (2015), Almutairi & Abdulaziz (2006), Syauta, dkk (2012), Respatiningsih & Sudirjo (2015), Suryahadi (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional juga berdampak pada kepuasan kerja. Komitmen

organisasional akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk mengikuti komitmen organisasional pada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Shahamat & Iranzadeh (2013), Yiing & Ahmad (2009), Anis, dkk (2011) Tobing (2009), Hartono & Setiawan (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini peneliti akan mengangkat permasalahan yang ada pada Badan Pertanahan Nasional, yakni salah satu lembaga pemerintahan di Indonesia yang mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan. Maka tidak menutup kemungkinan dalam menjalankan tugas-tugas banyak ditemukan adanya berbagai macam permasalahan di dalam sebuah organisasi yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional. Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman mempunyai pegawai 179 orang. Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman berkedudukan di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta dan kantor ini berlokasi di JL. DR. Radjimin, Sucen, Triharjo, Sleman, D.I.Y.

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman memiliki beberapa tantangan dalam melakukan kinerjanya, yaitu membuat Kantor Pertanahan yang Modern, Handal, Terdepan dalam Pelayanan. Diantara permasalahan yang dihadapi masyarakat Indonesia yang sering terjadi yaitu berupa permasalahan yang berhubungan dengan tanah. Untuk mengatasi masalah yang ada tersebut maka dibutuhkan sebuah solusi yaitu

berupa peningkatan kinerja dan profesionalisme dari pegawai, kemudian dibutuhkan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima. Kemudian perlunya meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat yang lebih responsif, akomodatif dan transparan untuk membangun kepercayaan masyarakat kepada Kantor Pertanahan. Dan dibutuhkan juga pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk optimalisasi Manajemen, Informasi dan Pelayanan. Kemudian yang terakhir yaitu perlunya memberikan pelayanan penyelesaian masalah berazaskan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Dalam bekerja, setiap individu dari pegawai tentunya memerlukan motivasi kerja yang kuat untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, tidak terkecuali pegawai dari Badan Pemerintahan Sleman Kabupaten Sleman. Oleh sebab itu kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman juga harus melakukan berbagai cara untuk memotivasi pegawainya, agar pegawainya memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Motivasi kerja terhadap pegawai tersebut dilakukan antara lain seperti dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, pada saat-saat tertentu Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman mengadakan kegiatan wisata bersama atau olah raga bersama untuk menjalin keakraban antar pegawai dan dengan pimpinan, pimpinan melakukan pengawasan ketika bawahannya sedang menjalankan pekerjaannya, dan memberikan

kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Di samping pemberian motivasi, untuk meningkatkan kinerja Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman juga harus menetapkan komitmen. Komitmen organisasional dapat diwujudkan dalam hal, seperti memberikan keteladanan yang baik pada para pegawai, persyaratan kerja yang ditetapkan organisasi tempat bekerja tidak memberatkan karyawan, pendidikan yang diterima pegawai sangat menunjang pekerjaan karyawan, melibatkan pegawai dalam memecahkan permasalahan, serta memberikan sanksi-sanksi hukuman bagi para pelanggar.

Komitmen organisasional bertujuan untuk menguatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif pegawai dengan organisasi dimana pegawai memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
6. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu bagi :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan bagi penulis pribadi mengenai kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta prestasi kerja. Serta menjadi tolak ukur dalam penerapan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya.

2. Bagi Organisasi

Manfaatnya yaitu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai aspek-aspek apa saja yang perlu untuk diperbaiki, ditingkatkan, ataupun diganti untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pertumbuhan organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaatnya yaitu dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan tambahan referensi bagi pembaca yang ingin mengetahui hasil dari penelitian ini, serta pembaca juga dapat meneliti lebih lanjut mengenai penelitian yang serupa menggunakan referensi ini.