

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011). Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Voon *et al.* (2011) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan se-optimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori loyalitas yang menyatakan bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas dapat digunakan sebagai

sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Menurut Utomo yang dikutip oleh Soegandhi, dkk. (2013), karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010).

Sejauh ini dalam menjalankan pekerjaan Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertahanan Nasional (BPN) banyak menghadapi permasalahan yang menyebabkan kurang optimal pegawai dalam bekerja, yaitu:

1. Banyaknya mafia tanah yaitu bentuk kejahatan dengan memperoleh keuntungan besar dengan mengambil hak orang lain, dalam hal ini misalkan dengan pemalsuan sertifikat ganda, sertifikat palsu, dll.
2. Masih banyak sengketa tanah baik dari kalangan masyarakat maupun instansi pemerintahan yang merebutkan hak atas tanah yang ditempati.
3. Banyak pengaduan sejumlah masyarakat dikarenakan banyaknya sengketa, pengusuran, eksekusi tempat tinggal, dll.

Selain permasalahan di atas penilaian masyarakat terhadap pelayanan Badan Pertahanan Nasional (BPN) diantaranya:

1. Terjadinya pungutan diatas biaya resmi yang telah ditentukan
2. Masih banyak tanah yang belum memiliki sertifikat sehingga rentan dari pihak lain untuk mengklaim tanah yang belum bersertifikat tersebut.

3. Kurang transparan prosedur, tarif dan lamanya waktu pelayanan yang diberikan, sehingga masih banyak tunggakan pekerjaan yang belum diselesaikan.

Permasalahan yang dikemukakan di atas memperjelas bahwa produktivitas pegawai dalam lingkup Badan Pertanahan Nasional (BPN) belum dapat tercapai secara maksimum karena kurang memiliki loyalitas dalam bekerja. Beberapa pegawai kantor pertanahan terkadang bekerja tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki dari setiap bagian kerja. Sehingga secara struktural pertanggung jawaban kerja ditanggung oleh atasan setiap divisi kerja. Hal ini menyebabkan tanggung jawab yang diterima lebih besar sehingga menyebabkan suatu beban kerja. Beban kerja yang ditanggung oleh pegawai yang satu dengan pegawai yang lain berbeda, tergantung dibagian / divisi yang mana pegawai ditempatkan. Selain itu banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusia di dalamnya, sehingga terkadang pegawai sering merangkap tanggung jawab kerja. Pada dasarnya sebuah pencapaian pegawai tidak dapat diukur secara umum karena harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai tersebut.

Menurut Menpan (Hendrayanti, 2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah, terkadang dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami gangguan atau hambatan untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Berbanding terbalik jika beban kerja dapat ditunjang dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka akan berdampak positif bagi pegawai tersebut. Kelebihan beban kerja dapat membuat seseorang menjadi stres, sebetulnya stres merupakan keadaan wajar karena merupakan salah satu respon manusia

dalam kehidupan sehari-hari. Namun hal tersebut dapat terkendali dengan adanya lingkungan kerja yang membuat seseorang lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Sejauh ini lingkungan kerja kantor pertanahan dilihat dari sisi suasana kerja cukup kondusif akan tetapi dari sisi sistem aplikasi pelayanan yang cenderung berubah, juga sarana dan prasarana yang tidak sepenuhnya mendukung misalnya perangkat komputer yang tergolong lama, printer, akses jaringan internet lambat, dll, sedangkan semua aplikasi pelayanan berbasis internet dimana semua data disimpan di server di Jakarta. Selain itu kurangnya penghargaan atau reward yang diberikan kepada setiap pegawai dari pimpinan. Menurut Kountur dalam *Journal of Management and Business Review* vol. 4 no. 1 (2007) yang dikutip dari majalah Eksekutif (Kiat, 2003) dimana organisasi harus berusaha sekuat tenaga agar karyawan terbaiknya bertahan, yaitu dengan menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memungkinkan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kondusifnya lingkungan kerja kantor pertanahan itu bisa menambah semangat pegawai dalam bekerja, kepuasan tersendiri atas hasil kerjanya, dan kinerja yang meningkat.

Setiap pegawai yang berkerja mengharapkan akan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Sama halnya dengan kepuasan karyawan di lingkup kantor pertanahan dimana kepuasan terbentuk karena adanya penghargaan dan kesempatan seperti kesempatan mengem-

bangkan diri dan kenaikan jabatan, memberikan dukungan, kerjasama dan dukungan dari rekan kerja, kesempatan untuk mengemban tanggung jawab, kelayakan gaji yang diterima oleh setiap karyawan. Apabila seseorang merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh sebuah perusahaan maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat loyalitas dalam dirinya (Mahesa, 2010).

Loyalitas pegawai dalam meningkatkan hasil yang optimal dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas pegawai kantor pertanahan terlihat antara lain kehadiran tepat waktu, semangat dalam bekerja, bahkan mau bekerja diluar jam kerja, tanpa diperintah atasan. Yousef (2006) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi definisi yang lebih luas dari kesetiaan atau loyalitas. Namun demikian kenyataannya masih banyak pelayanan yang tidak selesai pada waktunya. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat dibangun dengan adanya lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak kondusif. Oleh karena itu kantor pertanahan sebaiknya memahami hal-hal yang harus dilakukan agar pegawainya mendapatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul?
3. Apakah kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul?
4. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap loyalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai, dilihat dari sisi lingkungan kerja dan beban kerja. Sehingga kedepannya dapat dijadikan acuan untuk lebih meringankan beban kerja atau beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai serta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. Bagi penulis

Menambah wawasan peneliti dan pengaplikasian secara nyata teori yang diperoleh selama menempuh studi di Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. Serta kemampuan dalam pembelajaran dan pelatihan bagi peneliti didalam menganalisis sebuah masalah.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan yang lebih luas.