

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Setiap lembaga organisasi faktor sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan seluruh kegiatannya. Maka untuk menunjang kegiatan yang dilaksanakan, lembaga organisasi sebaiknya memiliki pegawai dengan kualitas tinggi, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab lembaga organisasi tersebut sehingga kinerja pegawai meningkat.

Dalam menghadapi perubahan di era revolusi industri saat ini, setiap lembaga organisasi dituntut memiliki pegawai yang berkualitas agar mampu menghadapi dan menjawab segala tantangan perubahan serta harus mampu beradaptasi dan selalu melakukan inovasi yang bermanfaat mengikuti dinamika. Perubahan Perubahan yang terjadi berdampak pada seluruh pegawai di setiap lembaga organisasi namun hal ini juga berdampak pada pemikiran masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Salah satu lembaga yang harus menghadapi dan merespon bentuk perubahan tersebut adalah Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang. E – Government adalah contoh perubahan sistem pelayanan dalam pemerintahan yang fleksibel serta mudah digunakan.

Hadirnya perubahan ini, menimbulkan harapan dari masyarakat agar pemerintah khususnya Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang dapat lebih cepat dan efektif mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi

Badan Pertanahan Nasional merupakan salah satu lembaga di Indonesia yang bertugas meningkatkan pelayanan, pelaksanaan pendaftaran, dan sertifikasi tanah di Indonesia. Badan Pertanahan Nasional memastikan penguatan hak milik rakyat atas tanah, dan menyelesaikan sengketa tanah akibat bencana alam dan daerah konflik.

Oleh karena itu, Badan Pertanahan Nasional diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di bidang pertanahan.

Ditengah perubahan yang dinamis, sebagai lembaga yang diberi kewenangan untuk mengatur pertanahan dinilai memiliki tingkat pekerjaan yang rendah, seperti pelayanan dalam menerbitkan sertifikat atas hak milik atas lahan yang kurang optimal, dan untuk mewujudkan reforma agraria sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2018, diperlukan pelayanan dan kualitas yang optimal.

Setelah ditelusuri dan mendatangi langsung tempat penelitian, mengindikasikan bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai kurang optimal, hal tersebut terlihat dalam hal pelayanan. Dimana pelayanan yang diberikan menimbulkan kejenuhan pada masyarakat yang mengurus berkas. Hal tersebut dipengaruhi faktor pegawai menyebabkan kurang optimalnya kinerja di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.

Hal ini dikarenakan faktor pegawai lama dan pegawai baru menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengelolaan data dan laporan yang kurang efisien di BPN Kabupaten Malang. Antara Pegawai lama dan

Pegawai baru cenderung memiliki perbedaan, Pegawai baru memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai baru yang sedang dalam masa orientasi.

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, BPN Kabupaten Malang memotivasi seluruh pegawai untuk selalu semangat dan tekun dalam bekerja, serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hal tersebut maka poin-poin penting dalam kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya yang telah diberikan.

Dalam menunjang kinerja pegawai yang baik akan secara langsung dipengaruhi oleh pengalaman kerja seorang pegawai, namun selain pengalaman kerja juga diperlukan motivasi kerja yang akan mendorong semangat kerja pegawai dengan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai apa yang diharapkan oleh suatu lembaga organisasi. Sehingga ketika ketiga hal tersebut berada dalam suatu lembaga organisasi maka kinerja pegawai mampu menjawab, mencapai tujuan dari lembaga organisasi tersebut dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan.

Pengalaman kerja adalah lamanya waktu setiap Pegawai bekerja, dimana setiap Pegawai memiliki masa kerja yang berbeda. (Johnson 2007: 228), Pengalaman kerja memunculkan kemampuan pada individu setiap manusia.

kemampuan penuh itu sendiri tidak ada secara bersamaan tetapi secara bertahap dari waktu ke waktu sebagai respons terhadap berbagai bentuk pengalaman. Pengalaman dapat mempengaruhi perilaku seseorang sehingga dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah suatu pemahaman tentang sesuatu yang dihayati dan penuh penghayatan dan mengalami sesuatu, maka diperoleh suatu pengalaman, nilai, dan potensi yang terintegrasi ke dalam potensi seseorang.

Setelah mendatangi langsung lokasi penelitian hal ini BPN Kabupaten Malang, mengindikasikan adanya perbedaan pengalaman kerja setiap pegawai, sehingga hal tersebut berdampak langsung pada pencapaian hasil kerja dan kinerja para pegawai.

Motivasi adalah dorongan dasar kepribadian setiap manusia karena adanya tujuan. Tumbuhnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi atau lembaga organisasi. Suwatno dalam (Praiawan, 2014), motivasi merupakan suatu corak yang ada dalam setiap pribadi yang aktif, tanpa rangsangan dari luar dalam menjalankan suatu pekerjaan. Tiga elemen yang menjadi kunci motivasi adalah usaha, tujuan perusahaan dan kebutuhan.

Motivasi sendiri ada karena dorongan adanya internal motivation dan eksternal motivation. Pada BPN Kabupaten Malang terdapat perbedaan tingkatan motivasi individu, dengan adanya perbedaan tersebut akan mempengaruhi hasil kerja bahkan kinerjanya di dalam lembaga organisasi (BPN Kabupaten Malang) Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019). Lingkungan kerja yang baik menimbulkan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugas dengan

baik sehingga mempengaruhi kinerja yang dicapai, maka berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang baik memberi semangat kerja serta mendorong pegawai bekerja lebih optimal dan melaksanakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja pada BPN Kabupaten Malang sudah mencukupi dan dapat dikatakan layak. Namun ada beberapa sisi lingkungan kerja, dimana kondisi lingkungan kerja dalam hal penerangan tidak mendukung untuk menjalankan pekerjaan dari para pegawai serta masih terdengar suara bising dari luar yang mengganggu konsentrasi dari para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan serangkaian faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan pekerjaannya serta beradaptasi dalam menghadapi segala perubahan dan permasalahan yang ada.

Kepuasan atas kinerja para pegawai menjadi salah menjadi faktor institusi untuk mencapai tujuan. sehingga, kepuasan masyarakat menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Karena pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu instansi dalam mencapai tujuan, maka peneliti merumuskan judul penelitian ini yaitu “ Pengalaman Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai di BPN Kabupaten Malang “.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang diatas, yaitu :

1. Bagaimana pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?
3. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara partial pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Untuk Penulis

Bagi penulis sendiri, penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pemahaman, dan wawasan tentang variabel yang diteliti.

2. Untuk Instansi

Membantu instansi khususnya pihak manajemen dan menjadi bahan pertimbangan mengenai pengaruh variabel yang diteliti.

3. Untuk Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam penerapan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Untuk Pihak Lain

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan sebagai referensi serta pengetahuan dan literatur di perpustakaan.