

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manajemen SDM melibatkan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas perusahaan diawali dengan produktivitas kerja karyawan dan hanya mungkin terjadi apabila perusahaan didukung oleh karyawan yang sejahtera dan mempunyai mimpi masa depan yang lebih baik. Sifat bisnis yang erat kaitannya dengan kepercayaan dan pelayanan menekankan pentingnya elemen-elemen seperti keandalan, integritas, dan profesionalisme dalam setiap aspek perusahaan. Pengelolaan yang baik terhadap aset manusia merupakan landasan untuk menciptakan peningkatan pada organisasi, yang pada akhirnya menggerakkan kinerja perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi. Berbagai tantangan terkait SDM dapat memengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Kualitas SDM sangat mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang kompeten, berdedikasi, dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang sangat tergantung pada kemampuannya untuk beradaptasi dengan

perkembangan ilmu dan teknologi, serta untuk mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia (SDM). Untuk mendapatkan kinerja yang unggul maka perusahaan harus bisa memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan.

Aspek lainnya yang memiliki dampak pada kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan aspek penting dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM dan menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis yang terus berubah. Pelatihan bagi karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Dengan memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesempatan bagi karyawan mendapatkan program pelatihan menjadi salah satu kompensasi non-financial yang diharapkan karyawan. Namun selain program pelatihan pihak manajemen perlu pula memperhatikan pemberian kompensasi. Ketika karyawan merasa puas dengan tingkat kompensasi yang mereka terima, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan perusahaan.

Kepuasan kompensasi bisa mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan karyawan dan penanganan kebijakan kompensasi yang adil dan memuaskan,

sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Kejelasan mengenai jenjang karir dan kesempatan pengembangan karir memiliki dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Keterkaitan yang jelas antara jenjang karir dan pencapaian individu serta tujuan organisasi adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami bagaimana pencapaian pribadi mereka berkontribusi pada tujuan perusahaan dan bagaimana mereka bisa berkembang dalam organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras.

Kemudian aspek penting lain dalam peningkatan Kinerja Pegawai yaitu Pengembangan Karir. Pengembangan karir adalah alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peluang untuk tumbuh di dalam organisasi. Pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kesimpulannya, perusahaan yang berfokus pada memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan terkait Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir akan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Pengembangan karyawan adalah investasi penting dalam kesuksesan jangka panjang perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dengan karyawan berkinerja tinggi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Kinerja seringkali diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyak cara yang dapat dan harus

dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, antara lain melalui program pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir.

Badan Pertanahan Nasional (disingkat BPN) merupakan lembaga non kementerian Indonesia yang memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan. Sesuai dengan ketentuan pada peraturan perundang – undangan. Kantor Agraria adalah sebutan pada masa dulu untuk Kantor Pertanahan. Pertanahan ini diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Pada pemerintahan sekarang, telah dibuat kementerian baru bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang Indonesia. Sehingga sejak 27 Oktober 2014, Badan Pertanahan Nasional (BPN) berada dibawah naungan Menteri Agraria dan Tata Ruang yaitu Sofyan Djalil.

Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kota Malang sendiri memiliki dua cabang, diantaranya Kantor Pertanahan cabang Kota Madya Malang dengan nama kantor yaitu ATR/BPN Kantah Kota Malang yang berpusat di Madyopuro Kedungkandang dan cabang Kota Kabupaten dengan nama kantor Kantor Pertanahan Kabupaten Malang yang berpusat di Jl. Terusan Kawi dimana tempat penulis melakukan penelitian. Kantor Agraria sendiri dalam pelaksanaan tugasnya dipimpin oleh Kepala Kantor yang dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha; Kepala Seksi Survei, Pengukuran dan Pemetaan; Kepala Hak Seksi Tanah dan Pendaftaran Tanah; Kapala Seksi Pengaturan dan Pemetaan Pertanahan; Kepala Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan; Kepala Seksi Sengketa, Konflik, dan Perkara.

Tanah adalah hal pokok yang menunjang kehidupan manusia. Akan tetapi meningkatnya populasi manusia menyebabkan peningkatan kebutuhan akan tanah. Dampaknya mencakup pemanfaatan lahan untuk perumahan, pertanian, industri, dan infrastruktur. Untuk membuktikan bahwa kepemilikan tanah tersebut adalah milik mereka maka harus ada bukti yang menunjukkan hak atas kepemilikan tanah tersebut. Dengan demikian masyarakat harus mengurus hal tersebut di lembaga yang menaunginya yaitu Badan Pertanahan Nasional.

Sehubungan dengan hal tersebut maka terjadi kurangnya efektifitas kinerja dari pegawai, karena tidak adanya batas penerimaan pendaftaran tanah dari pimpinan yang bisa menyebabkan beban kerja yang akan mempengaruhi kurang maksimalnya hasil kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan pada penilaian situs Google Maps pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang, terdapat keluhan dari masyarakat dikarenakan berkas yang telah didaftarkan terlalu lama selesai ditangani oleh pihaknya. Kemudian pelayanan yang kurang ramah dan kemoloran kedatangan pegawai setelah jam istirahat. Beberapa aspek permasalahan penelitian yang bisa diidentifikasi dalam fenomena yang terjadi pada BPN Kabupaten Malang adalah:

1. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia** : Bagaimana BPN mengelola, merekrut, melatih, stafnya untuk memberikan pelayanan yang efisien dan berkualitas dalam bidang pertanahan untuk meningkatkan kinerja pegawainya
2. **Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir** : Bagaimana BPN memberikan kompensasi kepada stafnya untuk memastikan

mereka memiliki kepuasan dan motivasi sehingga meningkatkan kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam tugas-tugas mereka, terutama yang berkaitan dengan pertanahan guna meningkatkan kinerja

Sudah banyak penelitian yang mengkaji tentang Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Tetapi masing-masing lembaga/organisasi/instansi yang diteliti pasti ada karakteristik tersendiri terkait tema tersebut. Selain itu, fokus masalah terkait Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang Belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Hasil penelitian dari (Hamdiyah, 2016) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ada Swalayan di Banyumanik Semarang. Dijelaskan dalam penelitian tersebut bahwa Kompensasi lebih berpengaruh positif dan signifikan daripada variabel lain yakni Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan. Kemudian jurnal dari (Oktaviana Kurnia Dewi, 2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa Pengembangan karir, Pelatihan kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari beberapa jurnal tersebut menjadi pertimbangan oleh penulis untuk melakukan penelitian ini fokus pada peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang atas adanya fenomena yang terjadi pada instansi tersebut.

Adapun yang menjadi alasan mengapa penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang, karena memiliki relevansi yang kuat dengan bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama dalam konteks pelayanan dan administrasi pertanahan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka peneliti mengambil judul, **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KABUPATEN MALANG”**

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi dari pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang?
2. Apakah pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang ?
4. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional kabupaten Malang?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Malang
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai badan Pertanahan Kabupaten Malang
5. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ataupun nilai guna, adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis
  - a. Untuk menambah ilmu dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang
  - b. Menjadi referensi baru dalam memperkaya bahan kajian dan pengembangan materi untuk penelitian lanjutan.

### 3. Secara praktis

#### a. Bagi Badan Pertanahan Kabupaten Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang

#### b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumberdaya Manusia. Serta, sebagai informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran, ilmu pengetahuan dan dijadikan sebagai literature dalam penelitian berikutnya.

#### c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia yang telah diperoleh selama proses perkuliahan serta memperluas wawasan dengan melihat secara nyata implementasi dilapangan.