BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai faktor penentu dan penggerak jalannya organisasi tersebut. Suatu organisasi akan terus berkembang apabila organisasi tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi serta ilmu pengetahuan yang semakin berkembang setiap saat dikarenakan tantangan-tantangan yang muncul dalam setiap organisasi akan semakin besar dan meluas. Untuk itu perlu bagi organisasi memperhatikan keterampilan, keahlian dan kreatifitas yang dimiliki sumber daya manusia didalamnya agar memberikan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompeten memberikan kemudahan bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sehingga organisasi perlu memperhatikan cara ataupun strategi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efisien dan efektivitas kerja yang optimal bagi organisasi (Meirina, 2013:322). Dengan demikian, sumber daya manusia hendaknya diperlakukan secara adil dan layak untuk dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga gairah kerja yang dimiliki sumber daya manusia dalam bekerja akan semakin tinggi (Khairiyah dan Annisa, 2013:323).

Dalam rangka mencapai kepuasan kerja, atasan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya agar mengetahui segala kemampuan, kemauan, dan kebutuhan pegawainya. Kepuasan kerja sendiri akan tercipta jika pegawainya memahami isi dari pekerjaan, dengan beban kerja

yang sesuai dengan kemampuannya. Dimana kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang selektif. Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dapat menunjukkan kurang baiknya kondisi organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah mutasi (Hendri dan Susi, 2014:12). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain (Sastrohadiwiryo, 2005:246). Mutasi sendiri diketahui merupakan salah satu perwujudan dari pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi sendiri dilakukan karena pegawai mengalami masalah kejenuhan dan rasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Oleh sebab itu, kebijakan mutasi diberlakukan agar pegawai tidak terjadi penurunan terhadap semangat kerja sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan tetap semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terkadang mutasi tidak hanya dipandang secara positif oleh para pegawai, bahkan tidak sedikit pegawai yang mengartikan mutasi sebagai suatu siksaan atau hukuman bahkan menghindari kebijakan mutasi tersebut. Dikarenakan kenyamanan yang didapatkan pegawai saat ini belum tentu sama dengan unit baru yang akan ditempati. Untuk mengurangi kekhawatiran pegawai akan mutasi, organisasi perlu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai.

Menurut Robbins dan Judge (2017:127), motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja perlu adanya untuk mendorong diri karyawan agar lebih memusatkan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan dorongan-dorongan yang berasal dari atasan secara

langsung dan rekan kerja yang mendukung akan memberikan rasa kepuasan kerja yang optimal pada pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang di dapat pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang di dapat pegawai terhadap hasil kerja yang dilakukan dan begitu pula sebaliknya apabila motivasi pegawai rendah akan memberikan rasa ketidakpuasan kerja karyawan dalam hasil kerja.

(2017:12)Selanjutnya, Andini menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito dalam Dhermawan, 2013:174). Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi pegawainya saat bekerja. Dimana pegawai harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada. Baik atau buruknya lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh pada pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi kerja pegawai atau dapat menurunkan tingkat efektivitas pegawai dalam bekerja. Sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam diri pegawai saat bekerja. Dalam hal ini salah satu organisasi yang memperhatikan faktor kepuasan kerja adalah Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

Kantor Badan Pertanahan Nasional merupakan lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang bergerak melayani masyarakat dalam bidang pertanahan meliputi survei, pengukuran dan pemetaan, penerbitan sertifikat tanah dan pemeliharaan data tanah (www.atrbpn.go.id). Kantor Badan Pertanahan Nasional ini melakukan program mutasi pegawai.

Sesuai dengan Undang-Undang Pasal 73 Nomor 5 Tahun 2014 tentang mutasi pada aparatur sipil, yang diperkuat dengan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS yang menyatakan bahwa : "Pegawai harus siap dipindahtugaskan baik antar instansi di satu daerah, lintas daerah, maupun lintas instansi di tingkat pusat atau daerah". Akan tetapi, dengan adanya kebijakan tersebut justru membuat keresahan pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (www.merdeka.com). Hal ini dikarenakan mutasi tidak berdasarkan jenjang karir dan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) melainkan adanya hubungan kekeluargaan dan akses khusus dengan pejabat tinggi di Kementrian BPN (www.indopos.co.id), sehingga disinyalir mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada didalamnya. Untuk itu perlu adanya pengawasan dari tim kerja atau pimpinan terhadap pegawai dan memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawai. Selanjutnya, tidak semua perubahan lingkungan kerja yang baru dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo dengan judul:

"Pengaruh Mutasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo"

1.2 Rumusan Masalah

Dari masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?

- 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
- 3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo antara lain:

- 1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
- 3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi sesuai dengan bidang yang diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan dan pengalaman secara praktik di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mutasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan masukan bagi Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sidoarjo untuk lebih meningkatkan atensi terkait pengembangan program mutasi, motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas mengenai salah satu lingkup dalam Sumber Daya Manusia dan dapat diimplementasikan pada dunia kerja agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.