

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang terdapat kumpulan beberapa orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Istilah instansi sendiri berasal dari pemerintah yang artinya sesuatu yang harus dilakukan (Pranadajaja dalam Kurniawan, 2018:3). Peran instansi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sella dan Bambang, 2018:3). Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, jika suatu instansi atau organisasi ingin berkembang dan mengalami banyak peningkatan, maka instansi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar pelaksanaan kegiatan operasional bisa berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia hendaknya diperlakukan secara baik, adil dan layak agar menghasilkan kinerja yang lebih baik (Zainal, 2016:38).

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja adalah kemampuan kerja (Dana Cahya dkk, 2017:13). Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai pekerjaan tertentu sebagai faktor penting yang menentukan tingkat kinerja, sejalan dengan pendapat Davis dalam (Mangkunegara, 2013:67). Sumber daya manusia dikatakan memiliki kemampuan kerja tinggi di dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengelola bidang yang dikerjakan

dan mampu berkomunikasi dengan baik agar terjalin kerja sama yang baik (Alan HS & Hotlan Siagaan, 2017:5). Sehingga dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang individu akan turut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik pekerjaan. Berry dan Houtson dalam (Prastowo, 2014:15) karakteristik pekerjaan merupakan sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Selanjutnya mengenai pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan (Prastowo, 2014:15).

Badan Pertanahan Nasional atau yang lebih dikenal dengan BPN adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berada di bawah serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahan Nasional (www.atrbpn.go.id). BPN mempunyai tugas pemerintahan di bidang pertanahan baik secara nasional, regional, maupun sektoral. Beberapa diantaranya merupakan pelayanan publik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap kepentingan yang berkaitan dengan masalah pertanahan. Dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal, atasan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung terhadap para bawahannya agar mengetahui segala kemampuan dan keahlian para pegawainya. Akan tetapi dalam dunia kerja saat ini, tidak semua instansi memperhatikan tingkat kemampuan sumber daya manusianya. Seperti pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo yang disinyalir masih banyak ditemukan kurangnya sikap dan perilaku pegawai

dalam kinerjanya. Kemudian mengenai karakteristik pekerjaan Kantor BPN memiliki kecenderungan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan selalu berulang-ulang. Kondisi seperti ini bisa menyebabkan kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Selain itu, ada indikasi bahwa tidak sepenuhnya pegawai merasakan kebebasan untuk menangani pekerjaan yang lebih kompleks dan bervariasi, sehingga pegawai tidak dapat menunjukkan daya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Sehubungan dengan itu dapat diketahui bahwa kinerja organisasi pada Kantor BPN masih kurang optimal karena masih adanya beberapa kendala, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis tertarik melakukan penelitian dan mengambil judul :

“ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo, maka permasalahan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang akan dicapai dengan penyelenggaraan penelitian ini. Dengan kata lain bahwa tujuan penelitian merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui kemampuan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama. Dan dapat menambah wawasan, pengetahuan, juga bisa digunakan sebagai bahan kepustakaan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai kemampuan kerja, karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan terkait informasi tentang pentingnya penempatan pegawai dengan melihat kemampuan seorang pegawai dan sebagai pertimbangan perusahaan untuk menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada di dalam perusahaan instansi tersebut.

b. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian bagi berbagai pihak yang akan melakukan suatu penelitian mengenai salah satu lingkup dalam sumber daya manusia.

HALAMAN DIKOSONGKAN