

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

“Era globalisasi telah mendorong transparansi dan tuntutan hak asasi manusia. Tidak satupun negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang, menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Tielung, 2013).”

Begitu pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan pegawai melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai mitra usaha yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia atau pegawai. Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia

melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan instansi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah modal sosial dan identitas organisasi.

“Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi menjadi salah satu bentuk modal yang sekarang ini mulai mendapat perhatian lebih dari para praktisi manajemen dan perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan yang menginginkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensinya yaitu modal sosial. Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Cendani dan Tjahjaningsih, 2015). Bangunan hubungan sosial yang didasari dengan kepercayaan sehingga membangkitkan semangat kebersamaan (solidaritas sosial) yang tinggi sehingga berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan ekonomi dan pembangunan (Parwitaningsih dan Darmayanti, 2010). Keberadaan modal sosial dapat menumbuhkan suatu perilaku positif dalam organisasi yang dapat mendorong individu untuk berperilaku lebih demi tercapainya tujuan perusahaan.”

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah identitas organisasi. Pengembangan identitas organisasi dapat menjadi solusi untuk

menjawab tantangan dunia bisnis tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pegawai. Sebuah penelitian menyimpulkan bahwa identitas organisasi sebagai pembeda memegang peranan penting sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan (Javadi & Yavarian, 2011). Identitas organisasi akan menciptakan motivasi yang dibutuhkan untuk membangkitkan rasa kesukarelaan dalam berperilaku organisasi.

“Penelitian ini mengambil obyek pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang mangkir pada jam-jam kantor dan sering keluar kantor hanya sekedar jalan-jalan yang tidak masuk kedinasan. Fenomena lain yang terjadi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah dapat dibuktikan dengan melihat masih banyaknya pegawai yang selalu datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi yang merupakan kewajiban bagi pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. Hal ini merupakan fenomena / masalah pada organisasi yang harus diatasi pemecahan masalahnya. Perilaku pegawai yang kurang baik tersebut dapat disebabkan karena kultur di instansi yang sudah turun temurun sehingga menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal. Di samping itu, upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai kurang maksimal, sehingga pegawai bekerja dengan semangat kerja yang rendah.”

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Kedisiplinan Pegawai
Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-rata Keterlambatan	Prosentase Pegawai Tidak Apel Pagi
Januari 2017	264	45	17.04%
Februari 2017	264	41	15.53%
Maret 2017	264	50	18.94%
April 2017	264	41	15.53%
Mei 2017	264	39	14.77%
Juni 2017	264	45	17.04%
Juli 2017	264	46	17.42%
Agustus 2017	264	47	17.80%
September 2017	264	21	7.95%
Oktober 2017	264	44	16.67%
November 2017	264	48	18.18%
Desember 2017	264	39	14.77%

Sumber : Kanwil Badan Pertanahan Nasional - Jawa Tengah, 2018

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kinerja Pegawai
Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2017

Sub Bagian	Prosentase Pencapaian Target	Total Pegawai	Prosentase Pencapaian Kinerja
Umum dan Informasi	100 %	54	50,9 %
	75%-99%	35	33,0 %
	50%-74%	12	11,3 %
	<50%	5	4,7 %
	Total	106	
Kepegawaian	100 %	26	35,6 %
	75%-99%	31	42,5 %
	50%-74%	6	8,2 %
	<50%	10	13,7 %
	Total	73	
Keuangan	100 %	39	45,9 %
	75%-99%	21	24,7 %
	50%-74%	16	18,8 %
	<50%	9	10,6 %

	Total	85	
--	-------	----	--

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian Kanwil BPN Provinsi Jawa Tengah, 2018

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah relatif masih rendah. Berdasarkan dari persentase keterlambatan terlihat cukup tinggi sehingga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah. Kedisiplinan menjadi sebuah acuan perilaku pegawai akan kinerjanya. Pegawai yang selalu datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi menjadi cerminan bahwa pegawai lebih cenderung untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan tugas khususnya pembuatan laporan yang menjadi terhambat.

“Fenomena lain berdasarkan tabel 1.2 di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah adalah masih adanya pegawai yang tidak mencapai target, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rendahnya pencapaian kinerja pada target 50%-74% dengan jumlah terbanyak pada sub bagian umum dan informasi yaitu sebanyak 12 orang. Sedangkan hasil terendah yang tidak mencapai target 50% dengan jumlah terbanyak yaitu pada sub bagian kepegawaian dengan jumlah sebanyak 10 orang. Hal ini terlihat bahwa masih rendahnya tingkat kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah”

“Aparatur Sipil Negara yang sadar akan tanggung jawabnya adalah mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seharusnya pegawai Kanwil BPN Provinsi Jawa Tengah dapat menjadi pelayan untuk masyarakat dapat bekerja dengan cepat dan tepat sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik. Apabila PNS dapat

melakukan tugasnya melayani masyarakat dengan baik dan penuh tanggung jawab menjadikan PNS memiliki modal kesolidan antar anggota dan menciptakan kepercayaan yang tinggi pada masyarakat.”

Penelitian yang dilakukan Helmiatin (2017) menjelaskan peran pentingnya *human capital* dalam sebuah organisasi dengan pendekatan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual untuk dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Cendani dan Tjahjaningsih (2015) mengatakan bahwa modal sosial dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain menurut Azadehleh *et al.*, (2013) mengemukakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara identitas organisasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu dilakukan suatu studi yang mempelajari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dan menggabungkannya sehingga didapat suatu kerangka utuh yang dapat menjelaskan bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang diambil dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah “*Bagaimana agar kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah dapat optimal?*”. Pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *human capital* terhadap modal sosial di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah ?

2. Bagaimanakah pengaruh modal sosial terhadap identitas organisasi di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimanakah pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah ?
4. Bagaimanakah pengaruh identitas organisasi terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *human capital* terhadap modal sosial di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh modal sosial terhadap identitas organisasi di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh identitas organisasi terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai pengaruh modal sosial dan identitas organisasi terhadap kinerja pegawai di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna pengambilan kebijakan pimpinan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Aspek Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Manajemen, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai .

