

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tanah merupakan unsur penting bagi manusia dalam menjalani kehidupan dan bertahan hidup, apalagi bagi bangsa Indonesia yang merupakan negara agraris tanah jelas memiliki peranan penting bagi kehidupan setiap orangnya (Dewandaru dkk, 2020). Diketahui bahwa sengketa tanah di Indonesia dari tahun ke tahun menunjukkan kecenderungan meningkat (Putra dkk, 2022). Banyak tanah di Indonesia yang menjadi konflik sengketa dikarenakan tidak adanya bukti yang sah tentang kepemilikan tanah tersebut. Di Indonesia pada tahun 2016 dari 126 juta bidang tanah baru ada 40 juta bidang tanah yang sudah bersertifikat, berarti masih kurang 86 juta bidang yang belum tersertifikat (setkab.go.id, 2018). Hingga tahun 2022, saat ini di Indonesia jumlah tanah sengketa yang didaftarkan sudah hampir 95 juta bidang tanah, sedangkan yang sudah diterbitkan sekitar 80 juta bidang sehingga yang belum bersertifikat mencapai 46 juta bidang tanah (cnbcindonesia.com, 2022).

Pada pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Jusuf Kalla, dalam mengatasi masalah pertanahan menetapkan kebijakan pemerintah tentang reforma agraria sebagai bagian dari Nawa Cita (Rembeth, 2020). Pemerintah Indonesia mengupayakan terwujudnya seluruh bidang tanah di wilayah NKRI telah tersertifikasi melalui program terobosan terbaru yaitu program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) (Ristriannisa dan Prabawati, 2022). PTSL merupakan program serentak pemerintah untuk memberikan

jaminan hukum dan hak atas suatu tanah milik masyarakat secara gratis (Aube dkk, 2022). Menjalankan program PTSL dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi untuk mengeksekusi program tersebut, salah satu instansi pemerintah yaitu Badan Pertanahan Nasional (BPN) (Aube dkk, 2022). Menurut Ramandei (2009) dalam Elondri (2020) BPN adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan dipimpin oleh seorang Kepala (sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahan Nasional) dan memiliki tugas pemerintahan di bidang pertanahan baik secara nasional, regional, dan sektoral sesuai dengan aturan perundang-undangan.

BPN mendirikan kantor cabang di setiap Kabupaten, salah satunya lembaga BPN yang didirikan di Kabupaten Banyumas yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.356-358, Kranji Muntang, Purwanegara, Kec. Purwokerto Timur. Dengan jumlah pegawai sebanyak 124 orang yang terdiri dari 67 PNS dan 57 PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) maka BPN Kabupaten Banyumas mempercepat penyelesaian sertifikasi tanah. Terkait program sertifikasi PTSL yang dilaksanakan pemerintah, BPN Kabupaten Banyumas menargetkan penyelesaian proses sertifikasi untuk 80.000 bidang per tahun. Untuk itu BPN Kabupaten Banyumas telah menetapkan program sertifikasi gratis yang dibiayai pemerintah ini akan dilaksanakan di 58 desa yang tersebar di 19 kecamatan (Republika.co.id, 2020). Upaya untuk meningkatkan kinerja pelaksana program PTSL pada Kantor BPN Kabupaten Banyumas merupakan suatu hal yang tidak mudah karena peningkatan kinerja pelaksana

program PTSL akan tercapai apabila kepuasan kerja dapat tercapai juga. Dengan adanya target sertifikat program PTSL maka BPN Kabupaten Banyumas harus melakukan pekerjaan ekstra yang membuat pegawai harus melakukan lembur diluar jam kerja kantor.

Berdasarkan hasil survei yang peneliti lakukan pada tanggal 1 September 2021 sampai dengan 10 Oktober 2021 di Kantor BPN Kabupaten Banyumas tingkat kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan. Kepuasan kerja pegawai menjadi menurun ditandai dengan adanya keluhan pegawai terhadap beban kerja yang berlebih terkait target program PTSL, ditambah terdapat permasalahan dalam penempatan kerja yang kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga hal tersebut menyebabkan pegawai bertambah sulit dalam bekerja. Dinas ATR/BPN selama ini belum memiliki informasi berkaitan dengan tambahan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kepuasan kerja, padahal kepuasan kerja tersebut penting untuk dipertimbangkan sebab dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja sendiri pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya (Wahyuni, 2020). Apabila kepuasan kerja itu menurun maka kinerja pegawai menjadi rendah sehingga akan berdampak pada target program kerja yang sedang dikerjakan dan tentunya akan sulit dicapai.

Berdasarkan literatur terdapat faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja.

Faktor pertama yaitu komitmen organisasi. Robbins & Judge (2013) menyatakan komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan berniat memelihara keanggotaan pada organisasi tersebut. Mathis dan Jackson dalam Mulyani (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi tersebut. Pegawai yang merasa komit dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga muncul kepuasan kerja. Dengan begitu komitmen merupakan elemen penting dalam pencapaian kepuasan kerja dalam sebuah organisasi (Hutagalung dan Ritonga, 2018). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuni (2020), Suparta & Ardana (2019), Prasetyaningrum (2020), dan Irawati dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Ritonga (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2011) dalam Prabowo dkk (2021), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011) dalam Kridharta dan Rusdianti (2017) mengenai komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi. Karyawan yang memiliki keinginan kuat agar tercapai

tujuan perusahaan dan ingin tetap dalam organisasi maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar keinginannya tercapai karena motivasi adalah sesuatu yang mulai gerakan, sesuatu yang mulai bertindak dengan cara tertentu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prabowo dkk (2021), Suprapti dkk (2021), Santris (2019), dan Amar dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Kridharta & Rusdianti (2017) yang menyatakan komitmen organisasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan pada dasarnya adalah menyangkut perancangan sistem kerja pada para pegawai atau dikenal sebagai karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins (2003) dalam Simanjutak (2020) karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Menurut Fachrudin (2022) baik atau tidaknya karakteristik pekerjaan selalu menjadi poin penting bagi keberlangsungan instansi/organisasi, apabila pegawai instansi memiliki kesesuaian karakteristik pekerjaan yang baik maka akan memberikan dampak kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Simanjutak (2020), Yernawilis dkk (2021), Fibrianti dkk (2021), dan Citrayani dkk (2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Herawati dkk (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan sedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Jusfartinah dkk, 2017). Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Pendekatan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama desain tugas (Wardana dkk, 2017). Teori karakteristik pekerjaan menciptakan 3 (tiga) kondisi psikologis karyawan diantaranya : 1). Memahami makna kerja, 2). Bertanggung jawab atas hasil kerja, dan 3). Pengetahuan akan hasil bekerja. Dimana ketiga kondisi tersebut berpengaruh pada motivasi kerja baik secara diri pribadi dan kualitas kerja (Maulana, 2018). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Febriyanti dkk (2020), Maulana dkk (2018), Indrawati (2019), dan Sapan (2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indah (2012) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja. Handoko (1992) dalam Pahlawan dan Onsardi (2020) berpendapat dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Zainal, 2015). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Parimita dkk (2018), Ardianti dkk (2018), Pahlawan & Onsardi (2020), dan Fibrianti dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lasut dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badjuri (2019) dengan menggabungkan didalamnya penelitian Subyantoro (2019). Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki perbedaan yaitu penambahan variabel independen. Alasan peneliti menambahkan variabel independen yaitu karena pada penelitian Badjuri (2019) hanya meneliti satu variabel independen saja yaitu komitmen organisasi dan berdasarkan saran dari peneliti terdahulu menambahkan variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk menguji dengan menambahkan variabel karakteristik pekerjaan. Untuk memperluas penelitian

ini, peneliti melakukan pengembangan diantaranya : 1) Mengubah objek penelitian pada Kantor Agraria dan Tata Ruang BPN Kabupaten Banyumas, 2) Berdasarkan jurnal yang peneliti temukan, sejauh ini belum banyak penelitian terdahulu yang mendukung temuan dari Badjuri (2019) dan Subyantoro (2019), 3) Cakupan penelitian Badjuri (2019) dan Subyantoro (2019) cukup terbatas sehingga diperlukan pengujian kembali pada objek lainnya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.
- 2) Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.
- 3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.
- 4) Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.
- 5) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.

- 6) Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.
- 7) Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti membatasi penelitian mengingat luasnya permasalahan yang ada agar penelitian ini agar dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, pembatasan penelitiannya adalah:

- 1) Penelitian ini membatasi kajian kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja.
- 2) Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.
- 3) Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan September 2022-September 2023

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji kembali pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Untuk menguji kembali pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.

- 3) Untuk menguji kembali pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja.
- 4) Untuk menguji kembali pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja.
- 5) Untuk menguji kembali pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- 6) Untuk menguji kembali pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
- 7) Untuk menguji kembali pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun, maka peneliti terhadap penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pihak antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan gambaran tentang pengaruh Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Dinas Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan

motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama untuk melakukan pengembangan pemikiran dan sebagai sumbangan pemikiran.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi tentang bagaimana komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Banyumas.

c. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S1 Manajemen) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan diharapkan dalam pelaksanaannya melalui hasil penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di kemudian hari.