

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai adalah bagian dari hal yang sangat penting untuk memastikan tercapainya keberhasilan dan efektivitas instansi tersebut. Organisasi yang dimaksud mampu memaksimalkan kinerja pegawainya akan lebih mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara agar kinerja pegawai lebih optimal adalah melalui pengamatan terhadap pengaruh apa saja yang dimaksud dapat memberi pengaruh terhadap kinerja mereka, contohnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologi ditempat kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mendorong peningkatan semangat serta motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang lemah dan tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpastian dalam pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai.

Kepuasan pekerjaan pun menjadi faktor signifikan penting dalam mendorong kinerja pegawai. Menurut Sukrispiyanto (2019:182), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang dilakukan penilaian oleh pekerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan

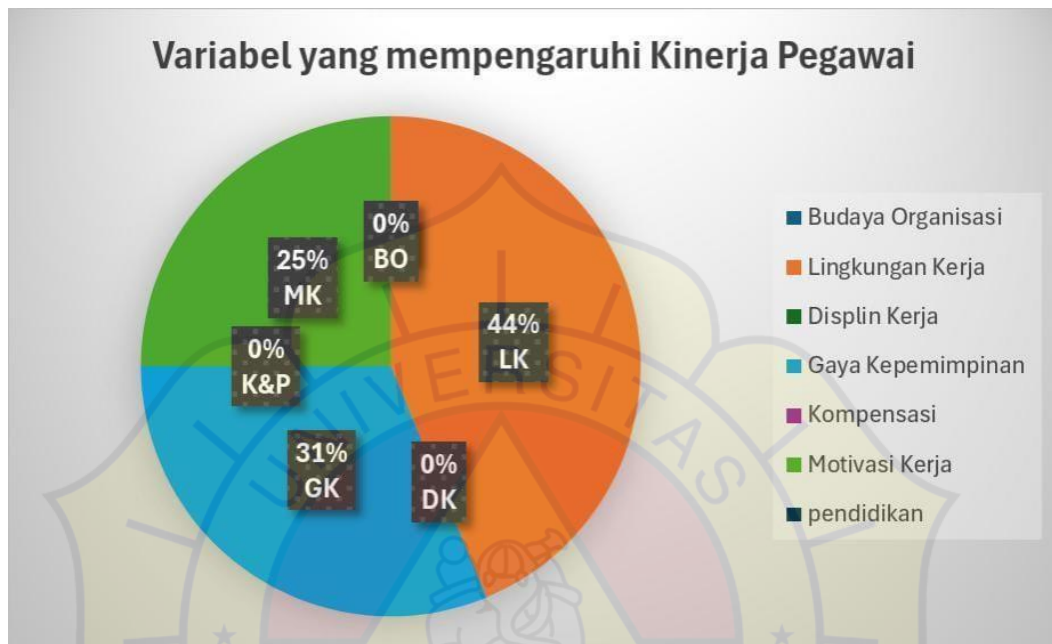
hubungan dengan rekan kerja maupun atasan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja berperan sebagai pengaruh yang menghubungkan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, karena mereka merasa terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi dapat berfungsi sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Perlu diketahui variabel yang mempengaruhi pegawai di Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur berpikiran untuk mendapatkan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis melakukan wawancara kepada kordinator bagian umum dan kepegawaian dan menyebar pra kouinser untuk variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap 20% responden yaitu: 16 orang yang dijadikan objek penelitian ini Berdasarkan pra survey dengan metode penyebaran kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Badan

Pertanahan Nasional Jakarta Timur dengan variabel berupa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan,

Kompensasi, Motivasi Kerja, Pendidikan. Kuesioner pra survey ini diisi oleh 16 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

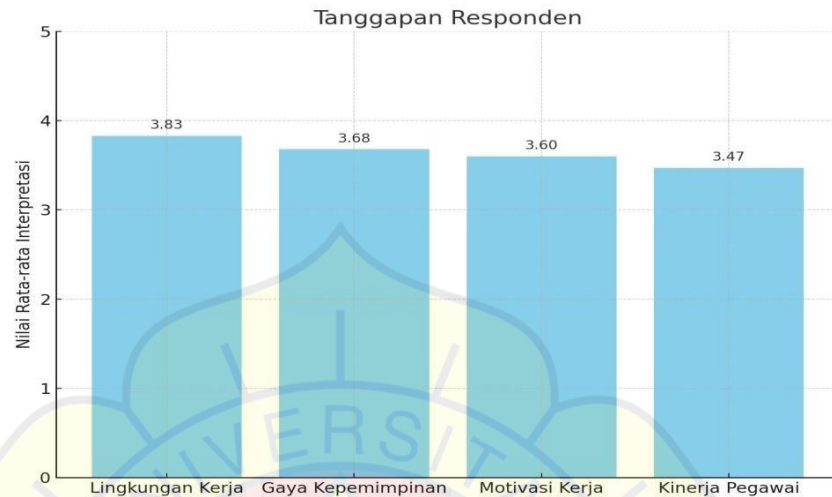


Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur adalah Lingkungan Kerja, Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja. Kemudian penulis menyebarkan kuesioner terhadap 16 orang sebagai peneliti awal, berikut ini adalah tanggapan dari pegawai Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur. Mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja, Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja

terhadap 16 pegawai sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1.2 Tanggapan Responden

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.2 penelitian pendahuluan penulis, rata-rata nilai Lingkungan kerja pada tabel interpretasi adalah 3,83 yang merupakan nilai yang tinggi dan menunjukkan bahwa pegawai Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur keseluruhan setuju bahwa lingkungan kerja sangat tinggi, rata-rata nilai gaya kepemimpinan adalah 3,68 yang merupakan nilai yang cukup tinggi dan menunjukkan keseluruhan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan tinggi, rata-rata nilai motivasi kerja adalah 3,60 yang merupakan nilai rata-rata tinggi keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja cukup tinggi, nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 3,47 yang merupakan nilai yang rendah dari variabel lainnya dan menunjukkan bahwa pegawai masih kurang memiliki kinerja saat bekerja. Maka dari itu

penulis akan meneliti pengeruh apa saja yang mempengaruhi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan permasalahan di atas maka sebagai dasar penulisan skripsi dan ketertarikan penulis untuk mengkaji permasalahan yang terjadi di Badan Pertanahan Nasional sehingga penulis menetapkan topik penelitian ini **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, diperoleh identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pegawai belum disiplin dalam mentaati prosedur kerja.
2. Menetapkan lingkungan kerja yang relevan bagi lembaga pemerintah dalam keseluruhan aspek serta khusus pegawai adalah sesuatu yang tidak mudah.
3. Rendahnya kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan melalui keluhan terhadap motivasi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan berlandaskan latar belakang serta indentifikasi masalah, oleh karena itu, pada penelitian ini perlu agar menjaga focus dan arah penelitian , dilakukan pembatasan masalah yang meliputi pembahasan mengenai permasalahan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan status pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Badan Pertanahan Nasional Jakarta Timur

1.4 Perumusan Masalah

Dengan berlandaskan latar belakang masalah , maka ditetapkan perumusan permasalahan yang dikaji dalam penelitian, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan berlandaskan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

2. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

1.6 Kegunaan Penelitian

Temuan dalam penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional serta memperkuat hasil penelitian terdahulu, sekaligus menambah wawasan yang

mengintegrasikan teori dengan penerapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bermanfaat nilai guna sebagai acuan dan pertimbangan dalam mengetahui pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai badan pertanahan nasional jakarta timur melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan bagi penulis, yakni mengenai masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai badan pertanahan nasional Jakarta Timur melalui motivasi sebagai variabel *intervening* .