

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2009). Dihadapkan dengan perkembangan teknologi yang pesat ini sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekuatan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan disebut karyawan/pegawai, seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di sebuah organisasi, serta merupakan aset utama yang harus diakui akan eksistensinya yang merupakan sebagai kunci utama, bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Mahardhika, R. 2013).

Menurut Siregar (2020) bahwa dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan salah satu aktivitas dalam produktivitas perusahaan, dan pengelolaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat diberdayakan secara efektif, efisien dan membawa manfaat bagi organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian maka, perusahaan/organisasi harus dapat memberdayakan karyawannya, kegiatan perusahaan terkait pemberdayaan dapat dilakukan melalui dengan pengembangan sumber daya manusia. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik agar dapat mencapai hasil yang memuaskan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang

dimiliki. Dalam mencapai tujuan kinerja karyawan yang berkualitas suatu perusahaan perlu memberdayakan karyawannya dapat melakukannya dengan cara melaksanakan mutasi karyawan, kegiatan pelaksanaan mutasi karyawan di suatu perusahaan dinilai mampu memberikan pengalaman dan menghilangkan rasa bosan karyawan ketika berada ditempat kerja serta dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Sastrohadiwirjyo dalam Sabar, N. D., Adolfini, A., & Dotulong, L. O (2017) menyatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan proses pemindahan tempat kerja, fungsi dan tanggung jawab serta status pekerjaan dalam situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja memperoleh kepuasan yang mendalam dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kinerja profesional dan kontribusi kepada perusahaan.

Menurut Simamora dalam Husain, A (2022) mengutarakan bahwa mutasi dengan istilah lain yaitu transfer, yang merupakan perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya. Dari sisi organisasi, mutasi pegawai digunakan untuk menstimulasi pegawai agar dapat mengeluarkan potensi mereka. Pelaksanaan mutasi harus didasarkan pada penilaian yang objektif mengingat sistem pelaksanaan mutasi yang dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan potensi yang dimiliki dan untuk meningkatkan pengalaman kerja.

Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja

yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Menurut Malayu Hasibbuan dalam Hasibbuan dalam Yuliana, S. (2020), menyatakan bahwa mutasi merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Mutasi pada dasarnya termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia atau fungsi karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja didalam suatu perusahaan atau instansi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Runtuwene, P. (2016), Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020), Suparinah, E. (2018), Chrishartanto, R., & Said, S. (2019), Sabar, N. D., Adolfini, A., & Dotulong, L. O. (2017) dari kelima jurnal menjelaskan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Aini, N., & Tulus, T. (2015) menyatakan bahwa mutasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara mutasi dengan kinerja dan menurut Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017) menyatakan bahwa mutasi ada pengaruh positif tetapi tidak terlalu signifikan terhadap kinerja.

Tidak hanya dengan mutasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Ketika suatu perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabat karyawan, memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, memberikan motivasi. Hal ini dapat dilakukan perusahaan agar karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka secara tidak langsung karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja yang selanjutnya akan berdampak pada meningkatnya semangat kinerja mereka dalam

bekerja. Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang menciptakan semangat kerja untuk melakukan tujuan tertentu,

Peran motivasi kerja karyawan sangat penting karena motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja. Jika motivasi pegawai tinggi, maka kinerja pegawai juga tinggi, sebaliknya jika motivasi pegawai rendah, maka kinerja pegawai juga akan rendah. Motivasi kerja pegawai tidak selalu dalam kondisi baik, oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalnya dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menanggapi serta menghargai hasil kerja karyawan. Tujuan dari pemberian motivasi kerja adalah untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan (Citra, A, 2022).

Menurut Robbins dalam Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017) mengelompokkan beberapa teori motivasi yang meliputi teori awal motivasi dan teori kontemporer. Teori awal motivasi adalah teori X dan teori Y serta teori dua faktor. Sedangkan teori kontemporer meliputi teori ERG, teori kebutuhan McClelland, teori evaluasi kognitif, teori penetapan sasaran, teori penguatan, teori hanyut (*flow*) dan motivasi intrinsik, teori kesetaraan dan teori pengharapan. Teori motivasi yang berkaitan erat dengan pencapaian kinerja adalah teori pengharapan. Teori pengharapan mengatakan bahwa pegawai dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras apabila pegawai tersebut meyakini upaya tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Teori pengharapan berfokus pada tiga hubungan yaitu: (1) hubungan upaya – kinerja. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan

mendorong kinerja. (2) Hubungan kinerja – imbalan. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan. (3) Hubungan imbalan-sasaran-pribadi. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016), Hasibuan, S. M. (2018), Bachtiar, D. (2012), Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015) Hustia, A. (2020) dari jurnal tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pasaribu, S. E. (2019) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Selain mutasi dan motivasi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja seseorang yaitu berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan damai dapat mendukung pelaksanaan kerja seseorang, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Ahwari dalam Ekaningsih, A. S (2012) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Kondisi kerja termasuk salah satu unsur dari lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja didalam organisasi atau kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama saja, tetapi juga ditambah beberapa aspek lain maka akan membentuk suatu lingkungan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito dalam Ferawati, A (2017) lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Disimpulkan dari pendapat diatas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dimana dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja para pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Sesuai dengan pendapat Garg Pooja dan Rostagi dalam Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020) yaitu karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bernilai positif apabila karyawan nyaman dengan lingkungan kerja, termotivasi dan puas dalam bekerja. Adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi seorang karyawan maka akan menciptakan tim kerja yang solid dan efektif, sehingga kontribusi dan kinerja akan lebih meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019), Permanasari, R. (2013), Hustia, A. (2020), Amalia, N. M. R. (2018), Putri, M. A. N., & Parwati, A. A. I. A. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Arianto, D. A. N. (2013) dan Nabawi, R. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya kinerja, menurut Handoko dalam Husain, A (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor internal

karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Prabu dalam Wijaya, T. A (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Tri Wijaya, A (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaan yang dibebankan padanya. Menurut Kasmir, dalam Hustia A. (2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan & keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mandasari, N. A., Magfirah, M., & Makmur, M. (2017), Sabar, N. D., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017) Amalia, N.M. R. (2018), Hustia, A. (2020) yang menyatakan bahwa mutasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Karanganyar merupakan lembaga negara yang bergerak dibidang pertanahan dan berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai BPN Karanganyar menyatakan bahwa kantor Badan Pertanahan Nasional Karanganyar telah melaksanakan kegiatan mutasi kepada pegawainya, kantor Badan Pertanahan Nasional Karanganyar selalu memberikan *reward* setiap 3 bulan sekali kepada para pegawai untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja BPN Karanganyar sudah terbentuk dengan baik dapat dilihat dari suasana kerja dan hubungan antar pegawai yang sangat terjaga serta nilai kekeluargaan yang dijunjung tinggi. Selain itu, tingkat kekompakan dan kerja sama yang terjalin dengan baik antar pegawai.

Peneliti tertarik untuk meneliti di kantor Badan Pertanahan Nasional Karanganyar dan peneliti juga menambahkan variabel motivasi, motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan. Tingkat motivasi karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi dan berusaha keras dalam mencapai hasil yang optimal, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dan variabel lingkungan kerja, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung atau penuh tekanan dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Peneliti tertarik meneliti mengenai pengaruh mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, karena penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi instansi Badan Pertanahan Nasional Karanganyar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat. Maka dengan adanya uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan dikantor BPN karanganyar



dengan judul “Pengaruh Mutasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel mutasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar?

## **1.3 Tujuan**

Sesuai rumusan masalah diatas penelitian memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikan variabel mutasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan variabel mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pertanahan Nasional Karanganyar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat memperluas penelitian yang sejenis mengenai pengaruh mutasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan salah satu program dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi, pengetahuan dan pemahaman dari sebuah informasi terkait yang akan diteliti.

- c. Bagi universitas

Adanya penelitian ini diharapkan mampu dijadikan kajian ilmu dan menambah referensi yang berhubungan dengan sumber daya manusia

mengenai mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

