

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya tenaga kerja manusia pada urutan pertama unsur-unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *man, money, methods, material, machines and market* yang biasa disingkat 6 M (Hasibuan, 2005: 2). Manusia merupakan unsur utama dalam pencapaian tujuan apabila dalam dirinya memiliki perilaku yang mengarah pada kegiatan sebagai upaya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Efektivitas kerja merupakan tingkat pencapaian penyelesaian pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan mudah mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kegiatan tersebut akan mudah terlaksana bila pegawainya bekerja secara efektif. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengupayakan agar pegawainya bekerja secara efektif yang didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas kerja.

Efektivitas kerja merupakan indikator yang memperlihatkan kondisi internal suatu organisasi dalam keadaan baik apabila terdapat efektivitas kerja yang tinggi. Rendahnya efektivitas kerja pegawai merupakan permasalahan yang sering dijumpai di setiap organisasi khususnya organisasi sektor publik yang terkesan lambat dalam setiap urusan, dan terkesan prosedural. Padahal efektivitas kerja

pegawai merupakan kekuatan strategis yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

Menurut Ekaningtyas (2011: 2), remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan pemerintah kepada pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yaitu peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi peningkatan kinerja pegawai.

Remunerasi merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan peningkatan efektivitas kerja pegawai. Adanya persepsi pegawai terhadap remunerasi yang telah menjadi kebijakan pemerintah, tentunya dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena sebesar apapun tambahan penghasilan yang diterima pegawai, merupakan sesuatu hal yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai.

Kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam

lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Gomes (2003: 178) menyebutkan kepuasan atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Dengan adanya tunjangan yang berupa remunerasi tersebut diharapkan dapat mendorong untuk bekerja lebih senang dan dapat menggerakkan pegawai yang kurang produktif untuk lebih aktif memperbaiki diri sehingga mendapatkan tugas/pekerjaan dari atasannya. Namun, pada instansi yang sudah memiliki remunerasipun dalam kenyataannya masih terdapat pegawai yang tidak produktif. Sebagian besar dari mereka merasa sudah tidak mampu memperbaiki diri dan pasrah dengan keadaan yang ada. Remunerasi idealnya memang ditujukan untuk meningkatkan produktifitas dan kedisiplinan serta mengubah budaya kerja pegawai.

Kantor Imigrasi Surakarta merupakan organisasi sektor publik yang membutuhkan pelaksanaan tugas yang efektif. Dengan adanya tunjangan remunerasi diharapkan setiap pegawai Kantor Imigrasi Surakarta merasa senang yang merupakan gambaran kepuasan dalam bekerja, sehingga seteiap pegawai dapat melaksanakan tugas dengan efektif. Namun adanya remunerasi yang baru

diberlakukan mulai Januari 2011 tersebut setiap pegawai belum memiliki persepsi yang sama terhadap tujuan diberikan tunjangan remunerasi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. Sehingga dengan tunjangan remunerasi belum sepenuhnya dapat meningkatkan rasa puas pegawai dalam bekerja, dan juga belum mampu meningkatkan efektivitas kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan dalam perumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta?
2. Sejauh mana kepuasan kerja meningkatkan efektivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.
2. Untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Kantor Imigrasi

Dengan diketahuinya pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja.

2. Untuk Penulis

Dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui perkuliahan dengan mengamati praktek sumber daya manusia yang senyatanya di lapangan.