

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan pasca reformasi yang digulirkan menciptakan perubahan yang sangat mendasar terhadap pemerintahan dan dimensi kehidupan. Dalam proses pelaksanaan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat pembukaan Undang-undang Dasar 1945 tercermin dalam bentuk keberadaan pemerintahan ditingkat lokal. Dengan berlakunya undang-undang pelaksanaan pemerintahan daerah yaitu Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang saat ini telah diperbaharui dengan Undang-Undang No 32 Tahun 2004 memberikan suatu fenomena baru dan angin segar bagi pemerintah daerah dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan.

Terjadinya transisi Pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut Pemerintah Kabupaten Kutai Timur berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintahannya di berbagai bidang. Antara lain peningkatan kemampuan sumber daya manusianya seperti keterampilan, kemampuan dan sikap dengan melalui diklat kursus, magang, seminar/diskusi dan kegiatan lainnya.

Berkaitan dengan fungsi pemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani masyarakat. Untuk itu pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat dan melindungi kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dan wujud pelayanan kepada masyarakat itu agar masyarakat dapat terpuaskan.

Sejalan dengan perkembangan masyarakat, maka tuntutan akan pelayanan publik pun semakin meningkat. Masyarakat bukan hanya mempersoalkan terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan akan jasa dan layanan publik, akan tetapi sudah mempertanyakan mutu dan kualitas layanan publik yang mereka terima dari pemerintah. Untuk memenuhi tuntutan pelayanan dengan kualitas yang ditentukan oleh masyarakat sebagai pelanggan, maka pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Seorang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan

sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tersebut banyak hal yang mempengaruhinya diantaranya adalah imbalan dan kepuasan kerja pegawai sebagai pemberi pelayanan. Berkaitan dengan sistem imbalan bagi pegawai, Kartiwa (2003) mengemukakan bahwa "Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedemikian buruk diantaranya penghasilan PNS masih kurang layak dan penegakan aturan masih lemah. Selain itu untuk meningkatkan kualitas kerja harus menggunakan sistem penilaian kinerja yang ketat dapat diterapkan kepada aparatur negara, namun tetap saja harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, diantaranya sistem penggajian & fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif untuk berprestasi dan adanya jaminan untuk pengembangan karir dengan penuh kepastian".

Rendahnya imbalan yang diterima pegawai mengakibatkan pegawai yang bersangkutan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarganya yang paling mendasar seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Demikian pula dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang sehari-harinya dapat terlihat dari tingkat kehadiran pegawai, ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara membiarkan kondisi memburuk serta diungkapkan dengan cara menunggu kondisi membaik dengan sendirinya dikhawatirkan akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Situasi sehari-hari yang terjadi tersebut, tentu akan mempengaruhi motivasi yang dimiliki pegawai, karena motivasi merupakan akibat dari berinteraksinya individu dengan situasi yang ada dan sangat berhubungan dengan imbalan yang diterimanya. Kondisi tersebut seakan memperkuat opini masyarakat tentang rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur khususnya dan pegawai Kabupaten Kutai Timur umumnya yang ditandai dengan tidak adanya kejelasan batasan waktu penyelesaian suatu urusan serta tidak jelasnya prosedur pelayanan.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pelayanan masyarakat serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat kabupaten seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena salah satu indikasinya masih banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktu yang ditentukan bahkan tidak masuk kantor dengan berbagai alasan termasuk rendahnya imbalan dan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang tidak sebanding dengan biaya hidup yang harus mereka keluarkan.

Mengingat begitu pentingnya imbalan dan kepuasan kerja pegawai untuk terciptanya kinerja pegawai yang memuaskan masyarakat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah pokok didalam penelitian ini adalah : “Bagaimana dampak imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”. Selanjutnya dari permasalahan tersebut dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat dampak yang positif antara imbalan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ?.
- 2) Apakah terdapat dampak yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ?.
- 3) Apakah terdapat dampak yang positif secara bersama-sama antara imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang data empirik dan masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dampak imbalan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- 2) Untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- 3) Untuk mengetahui dampak imbalan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun secara praktis.

- 1) Dari aspek akademis; penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai dampak imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pemerintahan khususnya bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 2) Dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah, khususnya pemerintah Kabupaten Kutai Timur dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan pemberian imbalan dan kepuasan kerja pegawai.

[halaman berikutnya]