

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri lagi merupakan faktor penentu yang strategis untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Kebutuhan akan pegawai yang mampu berprestasi, bersemangat kerja tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan dalam kelembagaannya dimana dia bekerja, merupakan suatu hal yang tak dapat dihindarkan lagi. Agar mendapatkan pegawai dengan aspek-aspek demikian bukanlah yang mudah namun diperlukan suatu upaya tertentu untuk mengembangkan kualitasnya.

Pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi pastilah akan membantu kemajuan lembaganya, sebaliknya pegawai yang mempunyai etos kerja yang rendah akan merugikan atasannya atau dinasny. Banyak sekali dijumpai suatu usaha gulung tikar akibat pegawai yang tidak mempunyai etos kerja yang tinggi. Begitu juga seperti pada dinas kepolisian sebagai bagian dari aparaturnegara, dan lembaga penegak hukum. Jika tidak memiliki etos kerja yang baik akan mengakibatkan gulung tikar dan penegakkan hukum.

Motif adalah dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorong orang untuk bertindak laku atau berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motif dapat berupa kebutuhan dan cita-cita, motif ini merupakan tahap awal dari proses motivasi, sehingga motif baru merupakan suatu kondisi intern atau disposisi (kesiap-siagaan) saja. Karena motif tidak selamanya aktif. Motif aktif pada saat tertentu saja, yaitu apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat mendesak (Saleh, 2004). Maka, apabila suatu kebutuhan dirasakan mendesak untuk dipenuhi maka motif atau daya penggerak menjadi aktif. Motif atau daya penggerak yang telah menjadi aktif inilah yang disebut motivasi.

Motivasi dalam bekerja atau etos kerja berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut: *Pertama*, kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*),

merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat belajar seseorang. Kebutuhan akan prestasi akan mendorong siswa untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi belajar yang maksimal. Siswa akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Siswa menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi belajar yang baik akan dapat memperoleh hasil yang baik pula. *Kedua*, kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat belajar seseorang. Kebutuhan akan afiliasi ini merangsang gairah belajar siswa karena setiap orang menginginkan seperti: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. *Ketiga*, kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Menurut McClelland (1985), ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Siswanto (Halim dan Tjahjono, 2000) menyatakan kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja pegawai merupakan sarana. Disini kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja (remunerasi) adalah salah satu bentuk pemberian penghargaan (*reward*) atas prestasi yang telah dicapai oleh kinerja pegawai.

Menurut teori manajemen tersebut dapat dimengerti bahwa remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan satu bentuk kompensasi yang menarik perhatian pegawai dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya

sesuatu yang diberi *reward* berupa finansial dibandingkan dengan yang lain, remunerasi juga meningkatkan motivasi pegawai terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Remunerasi berbasis kinerja mendorong pegawai dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi (Mulyadi dan Johny, 1999).

Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi Polri, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur Polri didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sementara itu, keberhasilan merubah kultur akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Reformasi birokrasi dilingkungan Polri sudah dilaksanakan sejak tahun 2002 yang lalu, yaitu dengan mencanangkan dan melaksanakan beberapa perubahan dan pembaharuan dibidang Instrumental, bidang struktural dan bidang kultural. Pertengahan tahun 2008 (pasca pergantian Pimpinan Polri) upaya untuk mewujudkan *out come* daripada reformasi Polri tersebut, lebih dipacu lagi dengan dikeluarkan dan diimplementasikannya kebijakan Akselerasi transformasi Polri yang sarannya meliputi 27 program.

Oleh sebab itu, momentum remunerasi harus dijadikan sebagai media atau momentum dengan sebaik-baiknya oleh para Kapolda dalam memotivasi anggotanya merubah kultur dan peningkatan profesionalismenya. Kebijakan masa lalu sebelum reformasi mungkin saja dimata anggota, pimpinan tahunya hanya menuntut perubahan dan peningkatan kinerja tanpa ada imbalan apapun. Namun kali ini mereka sudah jelas akan diberi imbalan dengan peningkatan kesejahteraan baik berupa tunjangan kinerja dan atau kenaikan gaji.

Perubahan dan peningkatan kinerja Polri dalam melaksanakan tugas Penegakkan hukum, Pengayoman, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakatnya, harus diawali dengan perubahan kultur anggotanya. Hal ini diawali dengan pemberian keteladanan, dorongan serta kontrol oleh para Perwiranya. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin lebih jauh

mengetahui hubungan remunerasi dengan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai dimana sebagai lokasi penelitian adalah di Subden I Detasemen C Pelopor Brimob Surakarta dimana peneliti bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini masalah yang dapat dirumuskan yaitu :

Apakah terdapat hubungan antara remunerasi dengan kepuasan kerja anggota dan staff pegawai di Subden I Detasemen C Pelopor Brimob Surakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan antara Remunerasi dengan Etos Kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Etos Kerja .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya peningkatan kinerja organisasi.

2. Manfaat praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan informasi pada lembaga yang bersangkutan dan masyarakat secara umum tentang pentingnya pemberian remunerasi dan peningkatannya terhadap etos kerja pegawai.
- b. Sebagai dasar Pimpinan Polri guna kesejahteraan Anggotanya
- c. Peran atau pentingnya pembinaan mental Anggotanya dalam pemenuhan Kepuasan Kerja guna mendukung Etos Kerja
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian bidang Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian sejenis yang pernah ditemukan peneliti antara lain:

- a. Bambang Sancoko (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik”. Dari penelitian ini terdapat kesamaan yaitu pada variable remunerasi pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Penilaian kualitas pelayanan KPPN Jakarta I yang paling besar peningkatannya dirasakan oleh pelanggan adalah dimensi *tangibles* yang berhubungan dengan sarana dan prasarana. Dimensi ini merupakan dimensi atas faktor yang tampak di mata pelanggan (fisik). Sementara dimensi *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *emphaty* yang berhubungan dengan SDM lebih rendah peningkatannya dibanding dimensi *tangibles*. Empat dimensi pelayanan yang terakhir pelaksanaannya tergantung pada faktor manusia. Penilaian paling rendah dirasakan oleh pelanggan adalah peningkatan pelayanan pada dimensi *emphaty*.
- b. Rina Purwani (2009) dengan judul “Hubungan Sistem Remunerasi Baru dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai PT. Pertamina Geothermal Energy kantor Pusat Jakarta”. Hasil penelitian ini adalah dengan dilakukan pengambilan sampel sebanyak 100 orang responden yang terdiri dari golongan madya (golongan 9 sampai dengan 6) di kantor pusat yang berjumlah 60 orang dan golongan utama (golongan 5 sampai dengan 2) berjumlah 40 orang. Keragaman responden dikelompokkan dalam 5 kelompok yakni untuk kelompok golongan upah yang didominasi golongan madya (60%), tingkat usia yang didominasi di atas 40 tahun (36%), jenis kelamin yang didominasi pria (73%), tingkat pendidikan yang didominasi S1 (78%) dan masa kerja yang didominasi kurang dari 5 tahun (60%). Pengaruh pemberian sistem remunerasi dengan aspek finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan

identifikasi aspek non finansial serta faktor-faktor lain selain remunerasi yang menyangkut motivasi dan kinerja, sehingga dapat lebih menjelaskan pembentukan motivasi dan kinerja secara lebih baik. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada suatu lingkungan kerja yaitu di PT Pertamina Geothermal Energy Kanotr Pusat Jakarta, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat diikutsertakan contoh yang lebih luas misalnya pada perusahaan lain dalam industri sejenis sehingga hasil penelitian tersebut dapat digeneralisasikan dan menghasilkan informasi- informasi yang lebih jelas dalam pengelolaan sumber daya manusia sebuah organisasi.