

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi pemerintah yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik sesuai kebutuhan riil organisasi. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusianya. Secara umum pengelola sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan. Untuk itu, Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi Divisi Lalulintas Keimigrasian sangat memerlukan kinerja pegawai untuk mengukur keberhasilan serta mencapai tujuan kinerja seseorang. Menurut Simamora (2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (1992), mengatakan kinerja atau *performance* adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Sedangkan Wahyudi Kumorotomo (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Hal ini berarti bahwa *performance* (kinerja) adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan

kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi Divisi Lalulintas Keimigrasian dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standardan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Untuk terciptanya pegawai dengan kinerja yang baik maka harus memberikan kompensasi atau sebuah penghargaan sehingga pegawai merasa puas dalam pekerjaannya dan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian ada pengertian motivasi menurut Rhodes dan Steers Edy Sutrisno, (2010) bahwa motivasi pegawai untuk hadir dan mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal maupun eksternal pada pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang mempengaruhi seorang pegawai untuk termotivasi dalam kerjanya, maka dalam penelitian ini ada pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu (2009) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Kepuasan kerja pada setiap instansi negara pasti dirasakan setiap pegawai yang telah melakukan pekerjaannya, kepuasan kerja dirasakan seseorang ketika pekerjaannya telah dihargai dengan sebaik-baiknya sehingga termotivasi untuk bekerja lebih semangat. Menurut Hasibuan (2011), kepuasan kerja adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut pandangan Islam, melalui kedudukannya sebagai “pengabd Allah” (*‘abd Allah*), manusia menampilkan jati dirinya sebagai makhluk yang senantiasa menjunjung tinggi moralitas (*al-akhlaq alkarimah*), sumber keunggulan dan kemuliaan diri, sementara dengan pengetahuan serta keterampilannya memanfaatkan anugerah Allah SWT (Muhammad Ali, 2004).

Dalam pandangan syari’ah atau prespektif Islam telah memberikan petunjuk untuk mendapatkan sumber daya manusia yang *professional* sebagaimana telah dinyatakan oleh Allah SWT (QS. Al-Isra (17) :36). Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan oleh Allah SWT (Zamzami, 2015).

Hadits Al-Bukhari juga menyebutkan “apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran”. Hadits ini menguatkan firman Allah (QS. Al-Isra (17): 36) bahwa bekerja harus sesuai dengan ahlinya (Hidayati Layli, 2014).

Ayat dan hadits tersebut memberikan gambaran pentingnya tenaga kerja dan pegawai yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengingat sangat pentingnya proses peningkatan kinerja pegawai bagi perusahaan, diharapkan dengan

adanya proses peningkatan kinerja pegawai yang efektif berpengaruh pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pada Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi (Zamzami, 2015).

Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi dibentuk dengan adanya usulan dari pemerintah Kota Bekasi yang pada dasarnya merupakan perwujudan peran pemerintah sebagai fasilitator bagi sektor swasta dan masyarakat. Usulan dari pemerintah Kota Bekasi tersebut direspon oleh Direktorat Jenderal Imigrasi dengan mempertimbangkan pendekatan pelayanan *public* dan pengawasan keimigrasian yang merupakan implementasi dari tugas pokok dan fungsi keimigrasian.

Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi merupakan Instansi yang dibentuk berdasarkan keputusan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia No.M.HH-03.OT.01.01 Tanggal 25 November 2010 tentang pembentukan Kantor Imigrasi Bekasi dan Tanjung Redep dan diresmikan pengoprasiaannya pada tanggal 9 November 2011. Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi menempati gedung yang berlokasi didalam komplek GOR Bekasi di jalan Ahmad Yani No. 2 Kayuringin Jaya, Bekasi Barat.

Divisi Lalulintas Keimigrasian memiliki tugas untuk melakukan urusan perizinan dibidang lintas batas tradisional melalui wilayah perbatasan, memberikan dokumen perjalanan, izin berangkat, izin kembali, dan izin masuk/keluar dalam rangka pengaturan keluar masuknya orang melalui pelabuhan pendaratan serta memberikan fasilitas keimigrasian.

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi Divisi Lalulintas Keimigrasian dan ditinjau dari sudut pandang Islam”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Setiap organisasi pemerintahan menginginkan pegawai yang kinerjanya sesuai dengan kriterianya demi mencapai tujuan, sehingga organisasi pemerintahan dituntut untuk memberikan motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja kepada setiap pegawai. Secara spesifik, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya penjelasan diatas pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja secara positif dan signifikan.
5. Untuk menjelaskan pandangan Islam tentang variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan pengetahuan tentang motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
2. Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh tentang motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas II Bekasi Divisi Lalulintas Keimigrasian.