

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Menurut Pasolong (dalam Syaiful Bahri 2011:109) birokrasi adalah organisasi yang dipimpin oleh pejabat pemerintah di bawah menteri yang

memiliki tugas utama sebagai pemberi pelayanan. Birokrasi yang dimaksudkan untuk penyelenggaraan bernegara, penyelenggaraan pemerintahan termasuk di dalamnya penyelenggaraan pelayanan umum dan pembangunan. Sedangkan menurut Morgan (dalam Syaiful Bahri 2011:115) organisasi sektor publik atau birokrasi, dapat dilihat dari dua sudut pandang. Sudut pandang organisasi sebagai mesin menekankan pada perlunya kecepatan, ketelitian, kejelasan, keteraturan, keandalan dan efisiensi yang dicapai dengan cara membangun divisi-divisi, hierarki dan berbagai aturan sebagai bentuk pembagian kerja yang tegas. Sedangkan sudut pandang organisasi sebagai makhluk hidup memiliki cara pandang bahwa tidak ada satu jenis organisasi yang dapat menjawab berbagai masalah dan cocok untuk semua kondisi sehingga organisasi dapat terus beradaptasi terhadap lingkungannya yang dinamis. Sistem yang kaku dan dibatasi dengan segala aturan dan prosedural serta tidak mampu pula menjadi organisasi adaptif yang dapat menyesuaikan dengan kondisi yang berkembang. Hal inilah yang menyebabkan pemerintah tidak mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal.

Dalam tiap instansi pemerintahan perlu adanya penunjang sumber daya manusia, dengan meningkatkan fungsi manajemen yang ada di dalam segera melahirkan suatu kinerja yang optimal, hal itu bisa di tempuh dengan melakukan pemberian kompensasi bagi setiap karyawan hal itu dapat memberikan motivasi dan minat kerja karyawan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan

dalam perusahaan (Hasibuan,2006:117). Program kompensasi penting bagi setiap organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat dan tidak mudah goyah serta adil. Kompensasi ada dua macam yakni, langsung dan tidak langsung. Secara definitif kompensasi langsung adalah upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan prestasi. Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan pegawai, program proteksi yang di amanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

Suatu program pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran pegawai terhadap organisasi, melainkan juga merupakan cara untuk merangsang dan meningkatkan kegairahan kerja. Dengan kompensasi itu setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahan kerja akan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri.

Pemerintah Provinsi Gorontalo termasuk Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo telah menerapkan pemberian kompensasi dalam bentuk Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) kepada pegawai atas jasa atau kinerja yang diberikan terhadap program pembangunan Provinsi Gorontalo. Kompensasi tersebut langsung diterima kepada pegawai secara rutin yang besarnya sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai, pegawai yang mampu memberikan kinerja yang baik akan mendapatkan TKD yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak mampu memberikan kinerja yang baik. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan pegawai dalam lingkup pemerintah Provinsi Gorontalo akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pada pelaksanaan tugas di kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja pegawai adalah masih belum maksimalnya regulasi tentang pemberian kompensasi, tingkat disiplin, tanggungjawab, produktifitas dan inovasi belum dilaksanakan secara maksimal dan menyeluruh oleh pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo.

Permasalahan tersebut dapat dilihat pada fenomena-fenomena yang terjadi pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo antara lain masih kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada pegawai untuk berprestasi, masih terdapat capaian pekerjaan yang melewati batas target yang telah ditentukan, masih terdapat pegawai yang sering

menunda-nunda pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo*".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1.2.1 Masih kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai untuk berprestasi.

1.2.2 Masih kurangnya capaian pekerjaan yang melewati batas target yang telah ditentukan, sehingga banyak menimbulkan keterlambatan pekerjaan.

1.2.3 Masih banyaknya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu : seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan kontribusi pemikiran bagi pengambil kebijakan di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo khususnya Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo dalam pemberian kompensasi kepada pegawai