

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting. Dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peran 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 Bahri 2011:109) birokrasi adalah organisasi yang dipimpin oleh pejabat pemerintah di bawah menteri yang memiliki tugas utama sebagai pemberi pelayanan. Birokrasi yang dimaksud untuk penyelenggaraan bernegara, penyelenggaraan pemerintah termasuk di dalamnya penyelenggaraan pelayanan umum dan pembangunan. Sedangkan

menurut Morgan (dalam 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 efisien yang dicapai dengan cara membangun divisi-divisi hirarki dan berbagai aturan sebagai bentuk pembagian kerja yang tegas. Sedangkan sudut pandang organisasi sebagai makhluk memiliki cara pandang bahwa tidak ada satu jenis organisasi yang dapat menjawab berbagai masalah dan cocok untuk semua kondisi sehingga organisasi dapat terus beradaptasi dengan segala aturan dan procedural serta tidak mampu pula menjadi organisasi adaptif yang dapat menyesuaikan dengan kondisi yang berkembang. Hal inilah yang menyebabkan pemerintah tidak dapat mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal.

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara 1981:283) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan suatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*).

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. Kompensasi ada dua macam yakni, langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah upah/gaji ditambah bayaran yang berdasarkan prestasi. Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan pegawai, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

Pemerintah Provinsi Gorontalo termasuk kanwil ditjen perbendaharaan Provinsi gorontalo telah menerapkan pemberian kompensasi langsung dalam bentuk upah lembur, serta pemberian cuti tahunan.

Pada pelaksanaan tugas di kanwil ditjen perbendaharaan Provinsi Gorontalo yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja pegawai adalah masih belum maksimalnya pemberian upah dan gaji lembur, insent, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian belum dikerjakan secara menyeluruh oleh pegawai kanwil ditjen perbendaharaan Provinsi Gorontalo.

Dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi pada kanwil ditjen perbendaharaan antara lain, masih kurangnya pemberian upah yang sesuai dengan jam lembur, masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada waktu istirahat, masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, masih terdapat beberapa pegawai yang keluar pada jam kerja atas kepentingan sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul *“kompensasi dan kinerja pegawai (studi kasus pada kanwil ditjen perbendaharaan provinsi gorontalo)”*.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut;

1. Pemberian upah yang kurang sesuai dengan jam lembur.
2. Masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada waktu istirahat.
3. Masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
4. Masih terdapat pegawai yang kurang mampu atas pekerjaannya.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yakni seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo?.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin memilih topik seperti pada penelitian ini. Bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal kompensasi

### **b. Manfaat Praktis**

Dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga ataupun instansi serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian ini dilakukan demi kemajuan lembaga atau instansi itu sendiri kearah yang lebih baik dalam hal pengambilan keputusan serta memperbaiki kinerjanya.