

BAB I

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 di jalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam berorganisasi, bukan berarti bahwa faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang di perlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan atau praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan peniaian. Tujuan sumber daya manusia secara umum yakni untuk memastikan bahwa organisasi mampu untuk mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumberdaya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru (Sedarmayanti, 2011 : 13).

Sumber daya manusia dapat di artikan sebagai buruh, pegawai, pekerja, yang hakekatnya merupakan aset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan saran untuk meningkatkan kualitas manusia terutama pegawai. Dengan memotivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan pula

produktivitas kerja pegawai suatu organisasi. Salah satu langkah untuk memaksimalkan produktivitas pegawai yakni dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka pegawai akan semakin giat untuk mencapai target yang telah ditetapkan atau di targetkan oleh perusahaan.

Proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang di sebut kompensasi) melibatkan suatu yang dipertimbangkan 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 dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan 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*) Sikula (dalam Mangkunegara 1981:283).

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004: 445) diantaranya:

1. Upah dan Gaji: Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif: Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan: Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas: Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

(Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 159) mengatakan bahwa pegawai produktif dapat lahir dari upah yang baik, dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas dapat lahir jika adanya pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai tersebut sebagai bentuk motivasi dan sebagai bentuk reward oleh pimpinan kepada pegawai. Dampak dari kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat kuat. Apabila kompensasi yang diberikan dianggap wajar atau sesuai oleh pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika diberi kompensasi lebih rendah untuk pegawai, maka semakin rendah produktivitas kerjapegawai tersebut.

Produktivitas kerja pegawai kerja merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasikan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan oleh Gaol, bahwa produktivitas dapat terwujud sebagai sebagai prestasi pegawai tersebut dalam lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari

ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Gaol, 2014: 686).

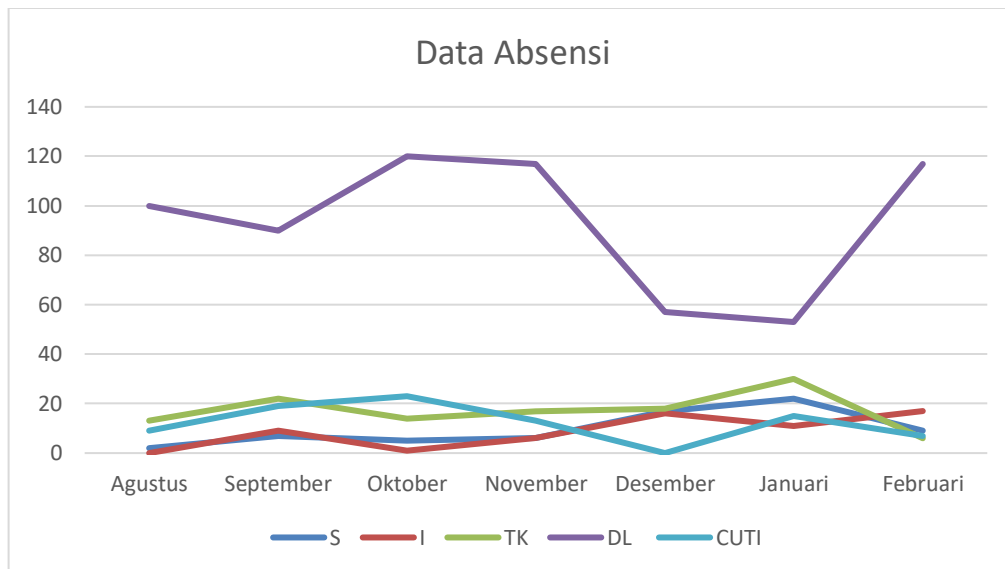
Adapun menurut Simamora (2006:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas, kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo didirikan pada tahun 1992 terletak di Jl. Jamaludin Malik No.41, Limba U dua Provinsi Gorontalo dengan luas 40x50 m² dan luas bangunan 400m². Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan untuk memantau dan melindungi obyek-obyek wisata yang ada baik dari segi obyek wisata alam maupun wisata sejarah. Dinas Pariwisata Provinsi

Gorontalo juga bertugas untuk mempromosikan semua jenis wisata yang ada di Provinsi Gorontalo kepada wisatawan lokal maupun wisatawan asing agar dapat menambah nilai jual hasil daerah.

Berdasarkan penjelasan di atas,indikasi rendahnya produktivitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo dilihat berdasarkan data ketidakhadiran pegawai adalah sebagai berikut.



Bulan	S	I	TK	DL	CUTI
Agustus	2	0	13	100	9
September	7	9	22	90	19
Oktober	5	1	14	120	23
November	6	6	17	117	13
Desember	17	16	18	57	0
Januari	22	11	30	53	15
Februari	9	17	6	117	7

Berikut ini merupakan nilai kompensasi yang diperoleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo dan nilai produktivitas pegawai yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Nilai Kompensasi

NO	KATEGORI JABATAN	TARIF (RP)
1	Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	30,000,000.00
2	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Asisten	19,000,000.00
3	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Kepala SKPD)	17,000,000.00
4	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Staf Ahli)	15,000,000.00
5	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Kepala Biro)	15,000,000.00
6	Jabatan Administrator Kepala Badan Penghubung	8,500,000.00
7	Jabatan Administrator	7,500,000.00
8	Jabatan Pengawas dan Koordinator Samsat	5,000,000.00
9	Jabatan Pelaksana	2,500,000.00
10	Guru yang belum bersertifikasi	1,000,000.00
11	PNS yang bertugas di sekolah selain guru	750,000.00

Tabel 1.2 Nilai Produktivitas pegawai

No	Jenis Penilaian	Bobot	Nilai
1	Disiplin Pegawai	75%	51.13
2	LHKPN/LHKSN	10%	0
3	SPT	5%	0
4	Temuan	5%	5
5	Perilaku Etika	5%	5
Nilai Integritas (Disiplin Pegawai + LHKPN/LHKSN + SPT + Temuan + Perilaku Etika)		40%	24.45
6	SKP	60%	60

7	E-MONEP	40%	0
Nilai Etos Kerja (SKP + E-MONEP) * 50%		50%	30
8	Kegiatan Kebersamaan	30%	
9	Apel Pagi dan Apel Sore	70%	0
Nilai Gotong Royong Kegiatan Kebersamaan + Apel Pagi dan Apel Sore		10%	0
Nilai Prestasi Nilai Integritas + Nilai Etos Kerja + Nilai Gotong Royong			54.45

Sumber: Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo 2019

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai produktivitas kerja pegawai terdapat beberapa jenis penilaian dengan bobot 100% diantaranya nilai integritas yang mencakup disiplin pegawai (75%), LHKPN/LHKSN (10%), SPT (5%), Temuan (5%), dan Perilaku etika (5%) dari nilai tersebut integritas yang diperoleh pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo hanya memperoleh bobot sebesar 40% dari 100% yang dilihat dari kualitas kerja. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai integritas yang dimiliki pegawai masih dibawah dari bobot yang sudah ditetapkan sebanyak 100%.

Selanjutnya dapat dilihat dari nilai etos kerja dengan bobot yang ditetapkan sebanyak 100% diantaranya SKP (60%) dan E-MONEP (40%) dari nilai tersebut etos kerja yang diperoleh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo hanya memperoleh bobot sebesar 50% dari 100% yang dilihat dari kuantitas kerja. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai etos kerja yang dimiliki pegawai masih dibawah dari bobot yang sudah ditetapkan sebanyak 100%.

Sedangkan pada nilai gotong royong yang mencakup kegiatan kebersamaan (30%) dan apel pagi- apel sore (70%) dari nilai tersebut nilai gotong royong yang diperoleh pegawai pada Kantor Dinas Provinsi Gorontalo hanya memperoleh bobot sebesar 10% dari 100% yang dilihat dari ketepatan waktu yang dijalankan pegawai. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai gotong royong yang dimiliki pegawai masih sangat dibawah dari bobot yang sudah ditetapkan sebanyak 100%.

Dari hasil observasi awal dan wawancara pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo, masih terdapat pegawai yang bekerja belum memenuhi kualitas dalam bekerja, masih terdapat pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang dibawah dari standar penilaian yang ditetapkan, dan ketetapan waktu yang masih kurang diperhatikan sehingganya berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo**”

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Masih terdapat pegawai yang bekerja belum memenuhi kualitas dalam bekerja
2. Masih terdapat pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang dibawah dari standar penilaian yang ditetapkan

3. Ketetapan waktu yang masih kurang diperhatikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yakni seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan diatas, maka tujuan dari peneliti adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi mafaat penelitian ini peneliti diharapkan:

1.5.1 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.

1.5.2 Manfaat Praktis

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

