

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Jadi, Departemen Personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1996 : 95). Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan dalam mengerjakan sesuatu. Dorongan kerja antara pegawai yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun faktor dari luar.

Setiap individu akan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku padanya. Semakin banyak aspek-aspek

dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan (Hasibuan, 2003 : 92).

Motivasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh adanya kompensasi. karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan pegawai dapat bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan pegawai mudah bosan sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut kurang efektif dan akhirnya produktivitas menjadi menurun. Usaha kerjasama antara seorang pemimpin dengan para pegawai akan berlangsung baik jika ada kemampuan untuk memotivasi orang-orang tersebut ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan motivasi orang-orang itu merupakan motor penggerak atau daya penggerak yang melebihi kemampuan orang-orang lain itu untuk bekerja menuju terciptanya tujuan karena kepemimpinan merupakan aspek penting. Suatu kerjasama yang sekalipun sudah lengkap dengan orang-orangnya, jelas tujuannya dan sudah ada pula kegiatannya, tanpa adanya suatu kemampuan yang dapat memotivasi mengarahkan dan membimbing pelaksanaannya maka kerjasama tersebut tidak efisien. (Samsudin, 2006 : 187)

Berdasarkan fakta di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang kompensasi memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas

kinerja dan produktivitas pegawai, semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan mengacu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengadakan kompensasi bagi suatu pegawai yang memiliki kreatifitas tinggi. Menurut staff pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan mengatakan bahwa pemberian kompensasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawainya. Selain itu pada Dinas Kelautan dan Perikanan Semarang juga ditemukan beberapa pegawai yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinnya pegawai terhadap waktu. Hal tersebut menjadikan tugas-tugas kantor pun menjadi tersendat. Berdasarkan masalah-masalah tersebut pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi para pegawainya dan memberikan suatu kompensasi terhadap pegawai yang disiplin.

Mengingat begitu pentingnya pengaruh kompensasi dalam suatu instansi pemerintahan maka penulis tertarik untuk mengambil judul "PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA SEMARANG".

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis akan membahas mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Semarang, mulai dari :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam kompensasi untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Dengan melihat ruang lingkup penulisan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.
2. Untuk mengatasi kendala-kendala dalam pemberian kompensasi yang akan meningkatkan motivasi kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penulisan

Hasil penulisan ini diharapkan berguna untuk :

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Menambah pengalaman dan pengetahuan sebagai bekal di masa depan dengan menerapkan kombinasi antara keadaan teoritis dan keadaan praktis lapangan.
 - b. Mengembangkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum diperoleh di pendidikan formal.
2. Bagi Dinas kelautan dan Perikanan Kota Semarang
 - a. Instansi dapat memanfaatkan tenaga kerja penulis yang melaksanakan Kuliah Kerja Praktik dalam kegiatan instansi.
 - b. Instansi memperoleh kesempatan untuk mempekerjakan penulis yang melaksanakan Kuliah Kerja Praktek setelah lulus nantinya, karena telah mengenal dengan baik selama proses magang.
3. Bagi Akademisi Universitas Diponegoro
 - a. Manfaatkan umpan balik untuk menyempurnakan kurikulum yang sesuai dengan ketentuan di lingkungan kantor.

- b. Menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan dan manfaat dengan pihak-pihak tertentu.

1.4 Cara Pengumpulan Data

Laporan Tugas Akhir ini memiliki 2 (dua) cara pengumpulan data yang digunakan, yang meliputi :

1.4.1 Data Penelitian

Data Penelitian yang digunakan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir, antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya (Soeratno, 2008:67). Data primer dari penulisan tugas akhir ini berupa data hasil wawancara tentang kompensasi yang dilakukan dengan para pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Soeratno, 2008:67). Data sekunder dalam penulisan tugas akhir ini berupa sejarah, visi dan misi, wilayah penerimaan barang, data kompensasi, struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara kerja untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dalam penulisan Tugas Akhir pada saat kuliah kerja praktek menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik yang paling singkat untuk mendapatkan data, namun sangat tergantung pada kemampuan pribadi sistem analisis untuk dapat memanfaatkannya (Tata Sutabri, S. Kom., MM, 2004: 134). Proses ini dilakukan dengan

memberikan beberapa pertanyaan secara langsung kepada pembimbing yang lebih tahu secara keseluruhan tentang pengaruh kompensasi dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang

2. Observasi

Menurut (Marzuki, 2002) suatu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala dan fenomena yang diselidiki. Dalam kerja praktek observasi dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan cara melakukan kerja praktek pada 25 Januari – 25 April 2016 pada jam kerja yaitu 08.00 – 15.00 WIB dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

3. Studi Pustaka

Metode Groys Keraf (1989: 163), studi pustaka adalah metode dengan cara membaca buku-buku bacaan yang memberikan gambaran umum mengenai persoalan yang akan dikerjakan dan diperlukan dalam suatu penulisan serta merupakan bahan penulisan. Dalam metode ini penulis mengumpulkan data dengan membaca dan mempelajari buku-buku referensi yang ada di perpustakaan yang berhubungan dengan judul penulisan Tugas Akhir.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembahasan masalah yang hendak dibicarakan dan memberikan gambaran kepada pembaca mengenai topik yang akan dibahas, maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan, serta cara pengumpulan data.

BAB II: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab Gambaran umum perusahaan ini berisi tentang profil perusahaan, visi dan misi, Struktur Organisasi dan Job Description, fungsi dan tugas Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

BAB III: PEMBAHASAN

Bab Pembahasan ini menjelaskan tentang tinjauan teori dan tinjauan praktek. Tinjauan teori meliputi; kompensasi, motivasi, peran kompensasi terhadap kinerja, peran motivasi terhadap kinerja, peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, Tinjauan praktik meliputi;

BAB IV: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran mengenai pengaruh kompensasi dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.