

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi memegang peran sangat penting. Dengan dukungan dari sumber daya manusia, sebuah organisasi mampu menjalankan usaha atau kegiatan di dalam organisasi tersebut. Salah satunya dengan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sehingga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi pemerintah dengan baik, selain itu sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mana sumber daya manusia tersebut mampu memanfaatkan sumber daya- sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi pemerintah. Pemanfaatan potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *outpot* yang optimal.

Budaya organisasi sebagai salah satu sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktivitas pegawai dalam organisasi dimana karyawan yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi karena seseorang hanya akan bergabung dalam organisasi yang dirasakan sesuai, demikian pula sebaliknya, organisasi hanya akan menerima karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif

yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Hal ini bermakna bahwa budaya organisasi sangat penting terlihat dari kurangnya disiplin karyawan yang bisa dilihat dari cara kerja karyawan yang masih bermalas-malasan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga organisasi tersebut. Timbal baliknya berupa kepentingan untuk dapat mencapai tujuan yang memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan tumbuh dan berkembang dengan segala potensi yang dimilikinya.

Kompensasi yang tepat merupakan sistem yang mampu menjamin semangat kerja karyawan yang kemudian organisasi akan memperoleh karyawan dengan sikap dan perilaku positif serta bekerja dengan produktif untuk kepentingan bersama. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini karyawan Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan menilai, bahwa balas jasa dapat dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya untuk memenuhi segala tuntutan yang dibutuhkan agar dapat hidup layak sesuai dengan tuntutan lingkungannya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan

Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan harus bekerja sungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Demikian juga lembaga atau instansi tempat bekerja karyawan, harus memperhatikan semua kebutuhan hidup karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dikeluarkan. Berdasarkan pemahaman diatas, dapat diketahui bahwa keterlambatan gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan karena dapat menghambat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi.

Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugasnya, mengingat keterbatasan kemampuan karyawan yang ada, sehingga hasil kerja tidak berjalan sesuai target. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berjalan sesuai sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Para karyawan belum dapat menyesuaikan diri antara budaya pribadinya dengan budaya organisasi yang diberikan
2. Kurangnya disiplin para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi terlambat
3. Kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan sering mengalami keterlambatan

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka peneliti membatasi permasalahan tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar penelitian ini jelas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan menjadi sebahai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan.

3. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung atau tidak langsung bagi :

1. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya lingkungan manajemen dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

2. Akademi dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya Sumber Daya Manusia.

3. Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan.