

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan dewasa ini, prestasi kerja pegawai sangatlah menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang handal memiliki peran membangun serta mengembangkan organisasi. Penempatan SDM pada jabatan tertentu juga akan berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai maka pimpinan harus memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka mereka akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Wilson Bangun, 2012:255), Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam segi uang dan jasa yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi adalah imbalan atau jasa berupa uang, yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi diharapkan mampu memberikan dampak positif kepada setiap para pegawai. Jika instansi merencanakan atau menerapkan program kompensasi, maka itu akan membantu instansi atau organisasi mempertahankan sumber daya manusia. Dengan gaji, insentif, bonus, yang diberikan secara adil maka akan mencapai keseimbangan melalui peningkatan kerja pegawai dan dengan adanya pemberian kompensasi juga maka pegawai harus memiliki sikap dan perilaku yang baik, sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi.

Kompensasi finansial sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, karena dengan mendapatkan kompensasi para pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan giat dan bekerja dengan optimal, dan sehingga berdampak bagi keberhasilan organisasi melalui kinerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri.

Menurut (Anastasya M, 2015:34), Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang diungkapkan oleh setiap orang dalam bentuk prestasi kerja yang diciptakan sesuai dengan perannya, prestasi kerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi..

Dalam upaya mewujudkan suatu tujuan organisasi maka pegawai harus memiliki prestasi yang mampu memaksimalkan setiap pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu pimpinan juga harus mampu memperhatikan potensi pegawai. Dengan Pemberian kompensasi dalam bentuk finansial terhadap pegawai menjadi langkah tersendiri bagi organisasi yang ingin mencapai sebuah tujuan. Ketika seorang pegawai puas dengan penghargaan dari organisasi, maka pegawai tersebut akan memiliki performa yang lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya jika pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan keinginannya maka pegawai tersebut akan mencari tempat pekerjaan baru.

Pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) memberikan kompensasi yang sesuai Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Nilai APBN wilayah sangat berpengaruh dan menentukan bagaimana sebuah organisasi memberikan upah, dan kompensasi pegawai.

Prestasi kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting, karena pada umumnya pemberian kompensasi berdasarkan prestasi atau kualitas dari pekerjaan pegawai. Maka dengan itu pegawai harus memiliki kemampuan untuk meraih segala sesuatu yang diharapkan, jika pegawai memiliki prestasi maka segala pekerjaan yang diberikan atau dibebankan lebih cepat terselesaikan karena pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan tepat merupakan prestasi kerja yang baik.

Dari hasil pengamatan atau observasi yang dilaksanakan, peneliti memperoleh permasalahan pada Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsili antara lain, prestasi kerja yang minim yang terlihat dari ketidak tepatan waktu pegawai atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai dan setelah ditelusuri salah satu penyebabnya adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah langkah awal yang sangat penting dalam penelitian, identifikasi masalah dilakukan dengan mendeteksi permasalahan yang diamati. Peneliti mengambil langkah untuk mengetahui lebih lanjut, dengan melakukan observasi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan dibuat untuk memusatkan penelitian masalah yang diperoleh peneliti terhadap identifikasi masalah. Menurut Sugiyono (2018:290), sebadanya keterbatasan, baik energi, dan proses agar hasil penelitian lebih terpusat, maka peneliti tidak melakukan penelitian secara menyeluruh terhadap objek-objek atau situasi sosial tertentu. Maka dari itu penulis fokus pada bidang yang dikaji dalam penelitian yaitu “Kompensasi finansial dan prestasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli”

1.4 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017:36), rumusan masalah merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang mempertanyakan pengaruh antara dua variabel, sedangkan untuk jenis hubungannya digunakan adalah kasual, atau hubungan yang bersifat sebab akibat.

Dari judul penelitian diatas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : “Apakah Ada Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli?”

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti lebih jauh mengenai kompensasi finansial dan prestasi kerja pegawai.
3. Bagi Objek Penelitian
Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam menerapkan program kompensasi finansial dan prestasi kerja pegawai.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan perbandingan penelitian objek masalah dimasa yang akan datang

1.7 Defenisi Operasional

Defenisi operasional menurut Sugiyono (2015:38), adalah suatu sifat atau sifat dan nilai suatu benda atau kegiatan dengan beberapa perubahan yang telah ditentukan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari kedua variable penelitian diatas maka yang menjadi defenisi operasionalnya :

1. Kompenasi finansial merupakan suatu yang berupa uang, secara langsung atau tidak langsung, yang didapatkan oleh pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama melakukan segala pekerjaan yang telah diberikan dengan kemampuan yang baik dan bisa menangani pekerjaan pada waktunya dengan rasa tanggung jawab yang diberikan.