

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau nilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin pegawai yang prestasi kerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat dan instansi dapat bertahan dalam persaingan kinerja. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingakat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggungjawab setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi abad baru ini, organisasi akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang sangat kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan memungkinkan belum pernah ditemui sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orag-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap organisasi yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dengan tugas-tugasnya, prestasi kerja mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik atau menonjol, Robin dan Judge (2011 : 68)

Keterampilan kerja merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan maupun sikap pegawai itu tersendiri terhadap tugas-tugasnya.

Sikap kerja merupakan tindakan yang diambil pekerja dan segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Purwanto,2008:67). Sikap kerja adalah penilaian kesesuaian antara alat kerja yang digunakan oleh pekerja dalam kerja dengan ukuran antropometripekerja dengan ukuran yang sudah ditentukan (Rahayu,2005:72).pada saat bekerja sangat perlu diperhatikan dimana sikap kerja harus dalam keadaan seimbang agar dapat bekerja dengan nyaman dan tahan lama (Murulalia,2010:145).

Kenneth (2000:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap perkerjaan organisasi. sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika, Rivai (2013 : 92).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2014 : 94).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2012 : 67).

Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, (Sutrisno, 2016 : 150)

Justine sirait (2006 : 128) menjelaskan bahwa “ prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organinisasi.”

Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

DATA UNSUR PENILAIAN PRESTASI KERJA DINAS KOPERASI USAHA
KECIL DAN MENENGAH (UKM) KABUPATEN BELU

Tabel 1.1

NO.	UNSUR PENILAIAN	JUMLAH PEGAWAI	BOBOT PENILAIAN PEGAWAI	PRESENTASE (%)
	PRESTASI KERJA	7	90	17,2
	HASIL KERJA	7	96	18,16
	PERILAKU KERJA	6	95	15,40
	KEDISPILAN KERJA	8	97	20,97
	SIKAP KERJA	9	98	23,83
	JUMLAH	37	476	100%

SUMBER DATA OLAHAN PENULIS 2022

Berdasarkan table 1.1 diatas jumlah pegawai yang memilih unsur penilaian prestasi kerja berjumlah 7 orang pegawai dengan jumlah bobot penilaian pegawai (90) dengan presentase (17,2%,) yang memilih unsur penilaian hasil kerja berjumlah berjumlah 7 orang pegawai dengan jumlah bobot penilaian pegawai (96) dengan hasil kerja dengan presentase (18,16,) yang memilih unsur penilaian perilaku kerja berjumlah 6 orang pegawai, dengan jumlah bobot penilaian pegawai (95) dengan presentase (15,40) dan yang memilih unsur penilaian sikap

kerja berjumlah 9 orang pegawai dengan jumlah bobot (98) dan hasil presentase (20,97%), dan untuk memilih unsur penilaian sikap kerja berjumlah 9 orang pegawai dengan bobot penilaian pegawai (98) dan hasil presentase (23,83%)

Data prestasi kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Belu

Ada beberapa peneliti terdahulu dibawah ini sebagai berikut :

Penelitian Famella (2015) dengan judul pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok gagak hitam kabupaten bondowoso. Alat analisis menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1). Keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2). Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3). Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Penelitian Ardiansyha dkk (2014) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan pada PT Adira Quantum Multifinance cabang makasar. Alat analisis menggunakan regresi linier beganda. Hasil penelitian menunjukkan : (1). Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (2). Pengaruh dominan ditunjukkan pada tingkat pendidikan.

Berdasarkan keterangan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **Pengaruh Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Belu.**

1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan Uraian Latar Belakang Di atas, Maka Yang Menjadi Masalah Dalam Penelitian ini Adalah :Pengaruh Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Belu.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Belu?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha dan Menengah (UKM) Kabupaten Belu ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Belu.
2. Untuk mengetahui sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Belu

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis

. Suatu ilmu yang di pelajari bagi kebijakan objek yang diteliti dalam persoalan-persoalan praktis yang berkaitan dengan keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami keterampilan kerja dan sikap kerja untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi organisasi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi organisasi dan pihak yang berkepentingan didalam instansi/organisasi dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kinerja pegawai

b. Manfaat akademik

1. Suatu ilmu yang didapatkan berhubungan dengan teori sebagai dasar pembelajaran untuk menambah wawasan yang luas penulis dalam bidang ini untuk meningkatkan keterampilan dan sikap dalam perkuliahan.

2. Suatu pengetahuan untuk mahasiswa maupun lingkungan sekitarnya yang mau melakukan penelitian selanjut