

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dunia kerja merupakan suatu persaingan yang sangat ketat saat ini dimana sekumpulan individu melakukan suatu aktifitas kerja dan harus dibarengi dengan pemikiran yang maju, cerdas serta memiliki kemampuan kerja dan semangat yang tinggi dalam menghadapi suatu pekerjaan. Di sisi lain mengingatkan bahwa persaingan dalam dunia kerja akan semakin meningkat di karenakan perekonomian yang begitu memadai sehingga setiap pegawai harus mampu bersaing dalam memaksimalkan laba yang ada dalam sebuah pekerjaan untuk membantu perkembangan kinerja perusahaan. Dalam era globalisasi sekarang ini akan memasuki persaingan yang begitu ketat di segala bidang pekerjaan yang memungkinkan setiap kantor akan mempertahankan kinerja kedinasannya yang sudah menjadi kesepakatan bersama dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai, dalam hal ini pegawai harus mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi di lingkungan kerjanya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena setiap pemimpin perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut dapatlah suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan diberikan dukungan oleh perusahaan. Supaya perusahaan dapat mencapai

tujuannya. Dengan demikian terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian yang akan dicapai.

Sumber daya manusia sangat penting artinya didalamnya dapat menentukan kelangsungan hidup para pegawai yang telah diperkerjakan dalam suatu instansi, oleh karena itu selalu diperhatikan bahwa pegawai yang ada didalamnya agar dapat mengikuti kencana jalan dinas yang tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting di banding factor – factor lainnya. Untuk meningkatkan faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus melihat pegawai yang berkompeten yaitu yang mempunyai kemampuan kerja dan kemampuan berorganisasi yang baik dalam perusahaan. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja dan menjalankan tugas – tugas yang di bebankan atau diberikan oleh dinas agar kedinasan bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompotitif, efisien, agar sesuai dengan kondisi yang ada pada pegawai. Sebuah perusahaan harus ada perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang yang mengarah pada perkembangan perusahaan kedepan. Supaya perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer dalam memanfaatkan para pegawai yang ada dalam perusahaan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dalam kedinasan tergantung pada kerja

pegawai, namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawai yang ada didalamnya.

Menurut Thoha (2000) Bahwa kemampuan suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. Adapun seorang pegawai tetap bekerja dalam suatu perusahaan mendapatkan tambahan yang berupa tunjangan hari raya, asuransi kecelakaan dan tunjangan kesehatan. Tunjangan tersebut diharapkan dapat menambah semangat para pegawai untuk bekerja. Handoko (1984) Tunjangan kesejahteraan adalah merupakan suatu kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat pegawai agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasari atas kecepatan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tinggi rendahnya kinerja pekerja yang berkait erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatakan kinerja seseorang.

Tercapainya suatu kedinasan dalam sebuah instansi bukan hanya tergantung pada fasilitas kantor yang lengkap melainkan kemampuan kerja pegawai dalam

melaksanakan tugas yang sudah di beri tanggung jawab. Sehingga pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan dan mampu memberikan hasil kerja yang baik dalam kinerja yang di butuhkan oleh instansi yang di tuju. Sehingga dasar kemampuan dalam sebuah bidang tertentu akan memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam organisasi itu sendiri. Dalam suatu instansi bukan hanya memberikan gaji pokok melainkan tunjangan kesejahteraan yang menjamin untuk keberlangsungan hidup pegawai. Dalam hal ini pegawai akan memiliki motivasi yang baik dimana pimpinan menghargai akan setiap proses yang telah diberikan pegawai dalam kedinasannya

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalam serta dalam menghargai waktu dalam bekerja. Tanggung jawab yang di peroleh itu merupakan suatu nilai yang baik dalam menentukan prestasi kerja yang dihasilkan. Adapun indikator dalam mencapai prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, serta penyesuaian lingkungan kerja dalam dinas. Sehingga kesamaan persepsi terhadap penyesuaian perilaku dan sikap, kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan sebagai suatu kepuasan sendiri dalam kedinasan. Sehingga tinggi rendahnya prestasi seorang pegawai tidak dapat di peroleh begitu saja, tetapi melalui proses yang sangat panjang dalam proses prestasi kerja itu sendiri. Jadi setiap pegawai yang ada dalam kantor tersebut memiliki perbedaan terhadap kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan dan prestasi kerja yang dimilikinya. Dalam hal ini kantor UPTD Sarana Prasarana

Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT adalah suatu lembaga yang bergerak di bidang olahraga dalam memimpin serta memajukan generasi muda yang ada di NTT.

Berikut adalah data prestasi kerja pegawai dikantor UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT sepanjang tahun 2021.

1.1. Tabel Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai dikantor UPTD Sarana Prasarana

Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT sepanjang 2021

Bulan	Kualitas Kerja pegawai	Kuantitas Kerja Pegawai	Waktu kerja Pegawai	Jumlah Kerja Pegawai	Nilai Pegawai
Januari	80 %	85,55 %	87,07ton/jam	252, 62	84,20 %
Februari	85 %	88,5 %	95,61 ton/jam	269,11	89,70 %
Maret	80 %	85 %	88,22 ton/jam	253,22	84,40 %
April	87 %	90,0 %	85,55 ton/jam	262,55	87,51 %
Mei	90 %	91,0 %	88,28 ton/jam	269,28	89,76 %
Juni	90,5 %	93 %	99 ton/jam	282,5	94,61 %
Juli	90 %	85,05 %	94,5 ton/jam	269,55	89,85 %
Agustus	91,5 %	95 %	92,99 ton/jam	279,49	93,16 %
September	88,5 %	90 %	96,59 ton/jam	275,09	91,69 %
Oktober	90,25 %	91 %	95 ton/jam	276,25	92,08 %
November	90 %	91,0 %	95,16 ton/jam	276,16	92,05 %
Desember	90 %	93 %	90,96 ton/jam	273,96	91,32 %

(Sumber Data: dikantor UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT sepanjang tahun 2021)

Data prestasi kerja pegawai dikantor UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT 2021 dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai

pegawai UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT sangat berubah – ubah nilai tertinggi dibulan juni yaitu 94,16 % dan nilai terendah pada bulan januari yaitu 84,20% demikian nilai prestasi kerja pegawai UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT dalam satu tahun.

Alasan yang menjadi dasar utama bagi peneliti untuk menggunakan variabel kemampuan dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis apakah pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai pada uptd sarana prasarana olahraga dinas kepemudaan dan olahraga nusa tenggara timur.

Dalam proses penyusunan karya ilmiah ini peneliti menemukan berbagai macam penelitian yang juga mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor. Setelah melakukan peninjauan terhadap hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka berikut ini adalah hasil yang ditemukan peneliti.

- **Rahayu Sri** Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.Prailink Medan (KERETA API BANDARA) hasil penelitian dari pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi pegawai pada PT.Link Medan merupakan sebuah perusahaan swasta yang menjadi anak dari perusahaan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)dengan PT.AngkasaPura II (Persero). Dalam penelitian ini variabel kemampuan

kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi pada PT. Link Medan merupakan sebuah perusahaan swasta yang menjadi anak dari perusahaan PT kereta Api Indonesia (persero) dengan PT Angkasa Pura II (Persero). Dalam penelitian ini variabel kemampuan kerja terhitung dengan signifikan yang artinya secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, maka hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang didapatkan bahwa kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja mempunyai kontribusi yang besar atau pengaruh dalam hal prestasi hasil kerja pegawai.

- **Minati Yuni**, pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Graha Sawit Makmur di Desa Sei Sijengi Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Sedagai. hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan tunjangan kerja mempunyai hubungan yang erat dalam koefisien dan determinasi, yang artinya persentase berpengaruh antara kemampuan kerja dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja yang digunakan untuk satu variabel independent. Sehingga penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Menyadari akan pentingnya suatu kemampuan dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja. Maka kemampuan menjadi salah satu tolak ukur prestasi

kerja, dimana suatu kemampuan yang dimiliki seseorang akan sangat berguna dalam lingkungan kerjanya.

Sehingga dalam lembaga ini, semua pegawai memiliki perbedaan dalam hal kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan serta prestasi kerja. Disisi lain masih begitu banyak karyawan yang sangat mengabaikan akan suatu kemampuan dalam suatu lembaga atau kedinasan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Pemuda dan Olahraga Nusa Tenggara Timur”**.

1.2.Rumusan masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada UPTD Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Nusa Tenggara Timur.

1.3.Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD. Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT ?

- b. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD. Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT ?

1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD. Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPTD. Sarana Prasarana Olahraga Dinas Kepemudaan dan Olahraga NTT ?

2. Manfaat Penelitian

a.Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana.

b.Manfaat Akademis

Manfaat Akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.