

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai Lembaga atau organisasi, maka setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan ini memungkinkannya tangguh, bukan saja mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam pengembangan diri secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan. pegawai adalah suatu faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. sarana dan prasarana yang dimiliki akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret pegawai yang memiliki prestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak memiliki prestasi akan merugikan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai, pegawai merupakan suatu unsur investasi yang efektif bagi perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia yang bagus hanya akan diperoleh dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik dan akurat. Artinya, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun organisasi dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi. Maka dibutuhkan pengembangan pegawai yang berkualitas dan memiliki pengalaman kerja dan skill kerja yang berkompeten. sehingga perusahaan atau pun organisasi mempunyai suatu peran penting yang dapat mewujudkan tujuan organisasi, karena mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai.

Hutajulu dan Supriyanto (2013:30-39) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi, faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Yolana et al (2015:40) menyatakan bahwa Setiap organisasi atau

perusahaan harus menjaga agar karyawan yang dimiliki agar terus menerus memberikan kontribusi yang maksimal. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Tanpa sumber daya manusia yang baik akan sulit bagi organisasi maupun perusahaan untuk tetap bersaing dan bertahan di pasar.

Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf h mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketentraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan. Kelurahan berfungsi sebagai pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pembinaan Lembaga kemasyarakatan. Untuk itu bagi kelurahan ujung menteng, pegawai merupakan suatu aset yang harus dikelola dengan baik, oleh karena itu SDM yang berkualitas memiliki peranan penting bagi suatu organisasi. Tetapi saat ini kelurahan ujung menteng memiliki tingkat prestasi kerja yang rendah.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kelurahan Ujung Menteng

Tahun	Tidak Disiplin Kehadiran	Tidak Patuh Dalam Kewajiban dan Peraturan	Tidak Ada Tanggung Jawab Dalam Penyelesaian Pekerjaan
2021	33 orang	29 orang	36 orang
2020	28 orang	27 orang	29 orang
2019	20 orang	18 orang	17 orang

Sumber: Data Kelurahan Ujung Menteng

Berdasarkan dari data tersebut yang terjadi dalam tiga tahun terakhir cukup mengundang perhatian bagi peneliti terkait prestasi kerja tersebut. Maka dari itu perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor prestasi kerja yang dapat

menimbulkan permasalahan bagi organisasi tersebut. Untuk itu peneliti akan membahas beberapa faktor yang terkait pada permasalahan tersebut yaitu bisa disebabkan karena kurangnya pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterampilan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai faktor variabel bebas yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang prestasi kerjanya rendah. Maka kelurahan harus bisa lebih memperhatikan lagi prestasi kerja pegawainya. Dengan cara diadakannya evaluasi kepada seluruh pegawai mengenai prestasi kerja setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dan diharapkan tingkat prestasi kerja pegawai menjadi tinggi dan tidak mengalami penurunan prestasi kerja pada setiap melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah instansi, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja pegawai. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah pengembangan pegawai, pengalaman kerja, dan keterampilan kerja. Siagian (2012:254) menyatakan pengembangan meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Peningkatan keahlian pegawai tertentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh Pengembangan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efisien, cepat, dan tepat waktu, hal ini lah yang sering dilakukan oleh semua organisasi maupun perusahaan untuk senantiasa mendapatkan pegawai yang berkompeten, cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Dalam pengembangan pegawai melalui pelatihan dan pendidikan adalah usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan pegawai. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih menekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya menurut Manulang (2013:15).

Menurut Dunnette dalam Sudaresti (2015:71), keterampilan mengacu pada kemampuan yang diharapkan untuk melakukan banyak tugas, yang merupakan pengembangan dari hasil pelatihan dan akumulasi pengalaman. Keterampilan berarti akumulasi pengetahuan melalui pelatihan dan pengalaman yang diperoleh melalui melakukan banyak tugas, dan keterampilan dapat membantu melakukan hal-hal yang berharga dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai Kelurahan Ujung Menteng, Jakarta Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah yang dapat digambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Ujung Menteng ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Kelurahan Ujung Menteng?

3. Apakah Keterampilan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kelurahan Ujung Menteng ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Ujung Menteng
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Ujung Menteng
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Ujung Menteng

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan penulis sebagai salah satu langkah dalam mengembangkan, menerapkan serta melatih berpikir secara ilmiah sehingga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis. Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata mengenai teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan berlangsung.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang dapat membantu memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi, khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan referensi dalam melakukan penelitian lain yang bisa dikembangkan lagi menjadi penelitian yang lebih sempurna.