

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu, suatu organisasi seringkali berhadapan dengan berbagai macam masalah, kendala, dan keterbatasan yang menyebabkan kegagalan atau kurang berhasil. Organisasi saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat setelah diberlakukannya otonomi daerah banyak bermunculan peraturan-peraturan baru. Agar lembaga dapat bersaing perlu pengelolaan organisasi terutama pada faktor manusia, yaitu pegawai yang merupakan faktor penggerak utama dalam kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif manusia, bagaimanapun canggihnya alat alat yang dimiliki organisasi tersebut, tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Mengatur manusia didalam lingkungan instansi atau lembaga membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang memadai, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latarbelakang yang berbeda, sehingga manusia tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai.

Setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa suatu saat dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dari organisasinya. Perkembangan ini tentunya didukung oleh prestasi kerja yang tinggi dalam setiap bidang pekerjaannya yang dilakukan oleh staf/ pegawai atau sumberdaya manusia dalam organisasi. Sumberdaya yang dimaksudkan ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas, kemampuan ataupun usahanya terhadap organisasi sesuai target. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Menurut Hasibuan (2005) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasrkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa bangga serta akan mendapatkan kepuasan diri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk lembaga atau organisasi. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar baik secara kualitas maupun kuantitas yang sudah ditetapkan didalam lembaga atau organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Badan Keuangan Daerah kota Kupang masih ada kecenderungan prestasi kerja pegawai masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari sebagian pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah kota Kupang yang kurang dapat optimal menyelesaikan tugas, jumlah hasil tugas belum efektif dan efisien.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Payman J. Simanjuntak (1985:30) diantaranya, Faktor Kinerja Pegawai, Faktor kemampuan, Faktor kualitas, dan Faktor sarana dan prasana.. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:13) prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor diantaranya faktor Motivasi, Faktor yang kedua yaitu faktor Kemampuhan Faktor yang ketiga yaitu faktor Situasi.

Dari beberapa faktor tersebut kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai, hal ini disebabkan karena dengan kinerja pegawai yang tinggi maka prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi juga akan meningkat . Secara teori menurut wahyudi (2002:43) semakin baik kinerja yang dicapai seorang karyawan maka akan menunjukkan prestasi kerja yang baik pula .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan prestasi kerja pegawai dengan judul: “ *Hubungan Antara Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang* “

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis mengemukakan rumusan masalah penelitian ini yaitu

- Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Badan keuangan daerah Kota Kupang
- Bagaimana Prestasi Kerja di kantor Badan keuangan daerah Kota Kupang
- Apakah ada hubungan Kinerja Pegawai dengan Prestasi Kerja di Kantor Badan keuangan daerah Kota Kupang.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya

- Untuk mendeskripsikan sejauh mana kinerja pegawai pegawai di Kantor badan keuangan daerah Kota Kupang.
- Untuk mendeskripsikan sejauh mana prestasi kerja di Kantor badan keuangan daerah Kota Kupang
- Untuk mendeskripsikan ada tidaknya hubungan antara prestasi kerjayang diterapkan di Kantor badan keuangan daerah Kota Kupang terhadap kinerja pegawai.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

- ❖ Secara teoritis,
 - a) penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis serta memberikan kontribusi khususnya berkaitan dengan perkembangan teori tentang hubungan kinerja pegawai dengan prestasi kerja
- ❖ Secara praktis,
 - a) penelitian tentang prestasi kerja dengan kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang hubungan kinerja pegawai dengan prestasi kerja pegawai.
 - b) Penelitian ini dapat di jadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi kantor Badan keuangan daerah Kota Kupang maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas prestasi kerja pegawai.