

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai (Erna Novitasari, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Husein Umar (2015) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri. pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya"

Menurut Hasibuan (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

Menurut Flippo seperti yang dikutip Hasibuan (2017)"Personel management is the planning organizing, and controlling, of the procurement,

development, compensation, integration, maintenance, and separation, of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished,” artinya manajemen personalia ialah pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yang di kepalai oleh ibu Umu Manazilawati, SKM., mm. Yang memiliki 4 bidang yaitu bidang pengendalian penduduk (daldul), bidang pengendalian perempuan dan perlindungan anak (P3K), bidang kesejahteraan keluarga (KS) dan bidang keluarga berencana (KB), Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Terletak di Jl. Serasan Seadanan Komplek Perkantoran Pemkab OKU Selatan No.15 Muaradua

Menurut Kast (ahmad :2019) budaya kerja adalah sebagai sistem nilai yang di anuat organisasi yang merupakan hasil antara individu dengan individu lain

dalam suatu perusahaan struktu organisasi ataupun sistem pengawasan dalam hal menghasilkan norma-norma perilaku budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utam,yaitu bila budaya kerja mendukung strategi organisasi.

Menurut (Latif et al.,2022) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optima. Selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja,maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melkukan aktivitas,sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi fisikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berfengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

Menurut Sutrisno (Pribadi 2022) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak bertentang dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara Fenomena yang terjadi di kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah kurangnya sikap atau perilaku disiplin dalam menggunakan seragam, sebagai contoh pada saat hari senin yang seharusnya

memakai seragam dinas tetapi malah memakai seragam batik. Dan masih ada pegawai yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja sehingga budaya kerja yang telah ditetapkan dinas dilanggar oleh pegawai itu sendiri budaya memberikan identitas bagi para pegawai organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri meskipun ide-ide telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimana pun organisasi itu berada. budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain kemudian budaya organisasi itu melekat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja yang berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan.

Untuk faktor yang kedua adalah lingkungan kerja dimana di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu kinerja seperti tata letak fasilitas kerja, temperatur/suhu udara dan pencahayaan yang akan memberikan pengaruh yang berbeda karena kemampuan beradaptasi setiap pegawai berbeda. tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan fasilitas lainnya harus sesuai dengan kondisi dan besar ruangan agar tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai dan pegawai nyaman berada di kantor sehingga dapat meningkatkan kinerja. Setelah saya observasi di awal ternyata kantor dinas pengendalian penduduk keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak masih minimnya fasilitas yang membuat pegawai merasa tidak nyaman berada di lingkungan tersebut. Sebagai

contoh masih kurang dalam penerangandi dalam runagan tersebut, selain itu ada pula faktor lain, masih ada beberapa rungan yang belum memiliki AC. Sehingga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak nyaman berada di ruangan atau kantor.

Berdasarkan fenomena dalam penjelasan di atas terdapat pengaruh antara budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hal ini di sebabkan karena apabila budaya kerja di jalan kan dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat kinerja pegawai baik dan sebaliknya apabila budaya kerja tidak di jalankan dengan baik dan lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja tidak akan berjalan dengan baik.

Maka dalam penjelasan dan latar belakang masalah penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten OKU Selatan, dengan Mengambil judul **'Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak'**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Budaya kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ogan Komerling Ulu Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut dapat diuraikan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat praktis

- a) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pengendalian penduduk keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten OKU Selatan.
- b) Bagi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten OKU Selatan, Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk manajemen kantor agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Manfaat bagi universitas Sebagai masukan guna untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, termasuk yang ada yang ada di dalamnya dan menambah referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya

1.4.2. Manfaat teoritis

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat berguna dan memberikan kontribusi dan mengembangkan ilmu manajemen sumberdaya manusia

dalam hal budaya kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.