

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi Latifah dan Nurmalasari dalam Arianto (2018:31-39)

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi terdiri dari berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat dan prestasi yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja di suatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi.

Menurut Diah (dikutip di Latifah & Nurmalasari, 2018:33) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan pegawai dalam bekerja

sehingga mendorong pegawai untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.

Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan atau organisasi atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja pegawai, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Saputro & Fathoni (dikutip di Latifah dan Nurmalasari, 2018:33)

Kemampuan kerja menurut Kaleta (dikutip di Dewi Puspita dan wulandari, 2022:91) kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuann fungsional pekerja, kesehatan mereka dan subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Mangkunegara (2016:97) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau pegawai baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode

tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yang dikepalai oleh ibu Umu Manazilawati, SKM., MM. Yang memiliki 4 bidang yaitu bidang pengendalian penduduk (Dalduk), bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (P3A), 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 Seandanan Komplek Perkantoran Pemkab OKU Selatan No. 15 Muaradua dengan jumlah pegawai 58 orang.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner prasurvey dapat dilihat bahwa permasalahan pada lingkungan kerja di Dinas PPKBPPPA ternyata masih minimnya fasilitas yang membuat pegawai merasa tidak nyaman berada di lingkungan tersebut. Sebagai contoh masih kurang dalam penerangan di dalam ruangan tersebut, selain itu ada pula faktor lain, masih ada beberapa ruangan yang belum memiliki AC. Sehingga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak nyaman berada di ruangan atau kantor.

Dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi Negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melakukan administrasi Negara kecuali orang-orang yang berlatar belakang pendidikan

tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, keterampilan dan keahlian yang memadai. Hal tersebut sesuai dengan data pegawai Dinas PPKBPPPA Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dimana dapat kita ketahui bahwa Pegawai Dinas PPKBPPPA Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan terdiri dari 9 orang tingkat pendidikan S2, 37 orang tingkat pendidikan S1, 12 orang tingkat pendidikan SMA/SMK, yang berarti mereka sudah memiliki pendidikan tinggi namun dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan mereka belum memiliki kemampuan dan kecakapan yang memadai hal tersebut tentu berpengaruh dengan prestasi kerja yang mereka lakukan.

Kemampuan yang dimiliki pegawai didapati juga masih rendah contohnya dalam mengoperasikan komputer dalam pelaksanaan tugas masih cukup rendah, hal ini dikarenakan kurangnya keahlian pegawai dalam mengoperasikan komputer. Sesuai dengan persyaratan kerja dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai menentukan prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten OKU Selatan, dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten OKU Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dapat mempengaruhi prestasi kerja (Y) pada Dinas PPKBPPA Kabupaten OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten OKU Selatan

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai 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 menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- c. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.