

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar yang tentunya mempunyai sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan meskipun belum produktif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif ditentukan usaha pengembangan dan pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut. Usaha-usaha ini bisa dilakukan melalui program pelatihan agar dapat membentuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi era pasar bebas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015:94). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya .

Dilihat bahwa prestasi kerja Pegawai yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan kementerian lingkungan Hidup dan Kehutanan. Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung oleh pelatihan

dan kompensasi, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dimotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil bagi karyawan (Wahyu Riandani, 2015: 874)

Berdasarkan Tingkat Prestasi Kerja Karyawan di kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan

Tabel 1.1
Perkembangan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

No	Tahun	Kinerja	Kompetensi
1.	2016	P2 = Nilai diatas 100 % - 103%	K2
2.	2017	P2 = Nilai diatas 100 % - 103%	K2
3.	2018	P2 = Nilai diatas 100 % - 103%	K2

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, penilaian prestasi kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan selama 3 tahun kebelakang berada pada posisi atau level P2= Nilai diatas 100% sampai 103% atau bisa disebut juga berada pada posisi (Mingkatan), dan begitupun pada penilaian prestasi kerja kompetensi, berada pada K2= Kompetensi lebih dari memadai (Peningkatan). Dengan adanya tingkatan penilaian tersebut karyawan seharusnya termotivasi untuk mengisi tingkatan yang sangat baik yaitu tingkatan yang mempunyai nilai paling bagus diatas 103% (P1). Bagaimana caranya karyawan dapat menempati urutan atau tingkatan tersebut, supaya karyawan termotivasi dan bisa mendapatkan hasil yang optimal.

Kemampuan dalam bekerja merupakan hal mutlak yang dibutuhkan dalam melakukan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah

ditetapkan organisasi. Kemampuan akan percuma jika karyawan tidak ditempatkan pada keahliannya dalam bekerja. Memberikan tempat yang tepat dalam pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Robbins dan Judge (2015:57) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan karyawan yang sesungguhnya akan terlihat secara keseluruhan, dan juga terlihat tingkat kemampuan kerja karyawan.

Tingkat kemampuan kerja karyawan yang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari prestasi kerja tiap karyawan. Kemampuan kerja dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sangat dibutuhkan terutama untuk menjawab tuntutan atasan, di mana saat ini semua akan berubah sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin beragam dan dinamis, dan juga ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat.

Menurut Robbins (2016:46) kemampuan (ability) diartikan sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Handoko (2016:117) memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Wursanto (2015:301) kemampuan (ability) merupakan kecakapan seseorang dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya seperti tidak Mengikuti aturan Kerja, tidak mampu menganalisis

antara karyawan yang satu dan yang lain, Tidak mampu menyelesaikan Tugas yang di berikan Atasan.mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan supaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai (Arisandy, 2015). Setiap karyawan mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda oleh karena itu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan dengan kinerja yang telah ditetapkan pada suatu Kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan.Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni (Sofyang dkk, 2017). Keterampilan pada dasarnya berawal dari keterbiasaan yang sering dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan Jarang Mendapatkan Ide-ide yang Kreatif,Kurang menguasai Teknologi Jika seorang karyawan sering melakukan dan terbiasa dalam menghasilkan suatu pekerjaan maka keterampilan juga akan muncul dengan

sendirinya. Maka dari itu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan harus dapat mengolah keterampilan karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan dampak baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerjayang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2016: 117).Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:132).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatan relatif, gaji tidak susai dengan pekerjaan,Pemberian barang atau Bonus bulan kurang sesuai Target . mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 2015:325). Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar performancenya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan. Keterkaitan antara kompensasi dengan prestasi kerja juga dijelaskan oleh Djati dan Khusaini (2016) bahwa apabila kompensasi

(kepuasan) yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Tabel 1.2

Ringkasan *Research gap*

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Azar Sariah (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pabrik kelapa sawit Pt. Multimas nabati	disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan	Hasil Penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja yang memiliki hubungan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,300, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan
2	Arviana Wulandari ¹ , Ramadhani Hamzah ² (2019)	Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Pada Penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya Hasil Penelitian

3	Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. Wahana sumber lestari samarinda	tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. Wahana sumber lestari samarinda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT.
4	Denok Sunarsi 1) (2018)	Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt catur putra jaya kota depok - jawa barat	kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt catur putra jaya kota depok - jawa barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan besarnya pengaruh kompensasi
5	Amirul Fahmi1 & Misti Hariasih2 (2016)	Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang	Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja

6	Imron(2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai	kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai	Hasil Penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
---	-------------	---	---	---

Sumber: dikumpulkan berbagai jurnal Penelitian

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul:

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA (di Kementrian Lingkunga Hidup dan Kehutanan)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kemampuan kerja, keterampilan kerja dan kompesasi berpengaruh Secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutann ?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada

Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, keterampilan kerja dan kompesasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kemntrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.