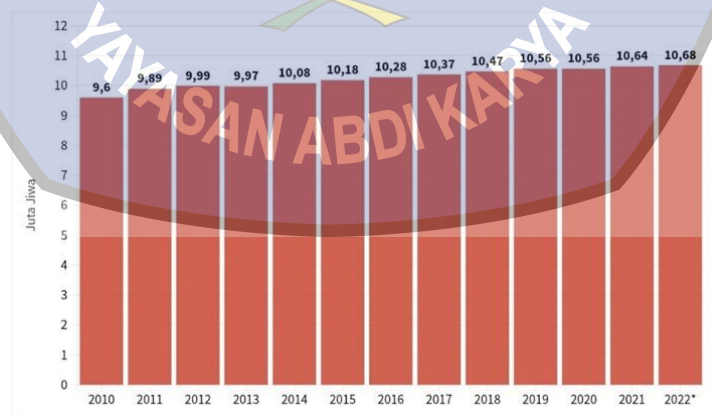


# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan perkotaan seringkali tidak sesuai dengan jumlah ruang hijau dalam pembangunan perkotaan. Pembangunan perkotaan bisa terjadi disebabkan tingkat kelahiran melebihi dari tingkat kematian di daerah perkotaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) yang mengatakan bahwa Ibukota Negara Republik Indonesia yaitu DKI Jakarta memiliki penduduk sebesar 10,68 juta jiwa pada tahun 2022 dan terjadi peningkatan sebesar 0,38% dari tahun sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa DKI Jakarta selalu mengalami peningkatan jumlah penduduk setiap tahun. Berikut ini disajikan gambar 1.1 data jumlah penduduk DKI Jakarta dari tahun 2010 sampai 2022.



Gambar 1.1 Jumlah Penduduk DKI Jakarta

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Menurut Harahap (2021:18) Ruang Terbuka Hijau (RTH) merupakan kawasan yang berfungsi sebagai tempat pertemuan warga, paru-paru kota, pengatur iklim, penyaring udara, dan daerah resapan air hujan. Jika terjadi kurangnya RTH akan menyebabkan kawasan menjadi tidak nyaman, dan tingkat polusi udara yang tinggi membuat penduduk lebih rentan terhadap penyakit seperti penyakit kulit, sesak napas, dan batuk terus-menerus serta terjadinya banjir akibat dari kurangnya daerah resapan air hujan. RTH merupakan prakarsa pembangunan lingkungan yang ditujukan untuk menjaga keseimbangan ekosistem setempat, terutama di daerah perkotaan yang padat penduduk. Maka seharusnya banyak hutan kota yang dibudidayakan dan dilindungi untuk mengurangi dampak negatif lingkungan perkotaan.

DKI Jakarta sebagai Ibukota Negara Republik Indonesia yang merupakan pusat kegiatan nasional yang besar dengan berbagai kegiatan yang sebagian besar membutuhkan RTH untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjalani kehidupan yang nyaman. Pasal 29 UU Penataan Ruang No. 26 Tahun 2007 mengatur bahwa minimal presentase RTH sebesar 30% dari luas kawasan perkotaan. Presentase tersebut digunakan agar terjamin keseimbangan ekologi kota, udara bersih yang tersedia bagi masyarakat, dan menaikkan nilai estetika kota. Tetapi kenyataannya dalam penerapan program tersebut baru satu bagian daerah perkotaan yang tercapai yaitu pada tahun 2022 yang mana itu terwujud di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dengan presentase sebesar 33,41%. Dalam hal ini masih kurangnya bagian daerah perkotaan yang

mana menunjukkan bahwa minimnya kepedulian masyarakat akan pentingnya RTH dalam menjalani aktivitas kehidupan sehari-hari.

**Tabel 1.1**

**Data Presentase RTH Provinsi DKI Jakarta**

Tahun	Provinsi	Kabupaten/ kota	Luas Wilayah (km <sup>2</sup> ) (A)	Luas RTH (km <sup>2</sup> ) (B)	% RTH (B/A)
2022	DKI Jakarta	Kab. Adm. Kep. Seribu	8.70	2.90631	33.41
		Kota Adm. Jakarta Pusat	48.13	0.00888	0.02
		Kota Adm. Jakarta Utara	140.00	0.83113	0.59
		Kota Adm. Jakarta Barat	124.40	0.02241	0.02
		Kota Adm. Jakarta Selatan	141.27	0.85479	0.61
		Kota Adm. Jakarta Timur	182.70	0.00914	0.01

**Sumber: Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional.**

Pemerintahan harus bijaksana, berguna dan berhasil dalam mengelola ruang di setiap wilayah terutama DKI Jakarta yang akhirnya memiliki kualitas tata ruang wilayah dan mampu menjaga kesinambungan kawasan untuk sekarang dan masa depan. DKI Jakarta sedang menghadapi tantangan global seperti pemanasan global dan isu perubahan iklim. Ini membutuhkan tindakan nyata untuk mengatasi perubahan dan tantangan yang mereka hadapi, menyesuaikan dengan tata ruang secara efektif. Membutuhkan kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan arahan pembangunan daerah dan strategi pelaksanaan penataan ruang termasuk prosedur penataan ruang yang akan

dilaksanakan untuk mencapai tujuan penataan ruang DKI Jakarta dan untuk mencapai visi dan misi pembangunan ibukota DKI Jakarta.

Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta adalah satuan kerja perangkat daerah yang membidangi pekerjaan kehutanan, pertamanan dan pemakaman di wilayah DKI Jakarta yang mempunyai tugas dan wewenang untuk membangun dan mengelola taman, jalur hijau, keindahan kota dan pemakaman yang termasuk area RTH kota. Dalam menjalankan tugas dan wewenang, terdapat visi yaitu “Ruang Terbuka Hijau Jakarta yang Nyaman, Maju, Lestari dan Terjangkau bagi warga” dan juga misi yaitu menyediakan ruang terbuka hijau, meningkatkan pelayanan di bidang kehutanan, mewujudkan konservasi flora dan fauna, dan meningkatkan tata kelola organisasi Dinas Kehutanan yang berorientasi pada pelayanan publik.

Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta awalnya pada tahun 2008 merupakan penggabungan antara dua unit organisasi perangkat daerah yaitu Dinas Pertamanan dan Kantor Pelayanan Pemakaman Provinsi DKI Jakarta menjadi Dinas Pertamanan dan Pemakaman Provinsi DKI Jakarta. Setelah itu, pada tahun 2016 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, terjadi penggabungan antara Dinas Pertamanan dan Pemakaman Provinsi dengan Bidang Kehutanan pada Dinas Kelautan, Pertanian dan Ketahanan Pangan DKI Jakarta menjadi Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. Dan akhirnya pada tahun 2019 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5

Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, maka ditetapkan Peraturan Gubernur Nomor 157 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertamanan dan Hutan Kota.

Dengan adanya Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta akan membantu pemerintah dalam mewujudkan program yaitu setiap kota memiliki minimal 30% RTH dari luas wilayah perkotaan. Dengan memberikan RTH yang nyaman untuk digunakan sebagai tempat sosialisasi masyarakat, memberikan pelayanan yang membuat RTH bersih terawat, dan mudah terjangkau oleh masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) juga bisa mengadakan sosialisasi kepada masyarakat agar memunculkan rasa kesadaran bahwa RTH itu perlu ditingkatkan karena dibutuhkan RTH dalam kelangsungan hidup yang nyaman. Dalam hal ini bahwa dibutuhkan SDM yang berkualitas agar dapat membantu mewujudkan program tersebut. Dengan bantuan sdm diharapkan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga mewujudkan program pemerintah tersebut serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Seluruh potensi SDM dapat digunakan sebagai salah satu upaya untuk mencapai suatu tujuan baik sebagai individu maupun sebagai perusahaan. Sekalipun sebuah perusahaan telah memiliki modal yang besar, teknologi yang maju dan canggih, serta sdm yang melimpah, namun kekurangan SDM untuk mengelola dan memanfaatkannya dengan baik akan sulit mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik akan dituntut untuk dapat mengoptimalkan SDM yang ada di dalam perusahaan di karenakan SDM merupakan faktor utama didalam proses pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM dalam menggapai tujuan perusahaan wajib diimbangi dengan keahlian yang dimiliki sumber daya manusia. Keahlian seseorang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil pekerjaannya.

Perusahaan yang baik dapat mengukur kinerja setiap karyawannya, dan menjadi suatu aspek yang akan memastikan apakah suatu sasaran yang diberikan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik atau tidak. Kinerja sangat berarti untuk suatu perusahaan sebab untuk memastikan efektifitas dari perusahaan tersebut, serta kinerja mencerminkan dimensi keberhasilan pada pimpinan dalam mengelola sdm perusahaan. Tujuan perusahaan dicapai melalui kinerja yang unggul oleh karyawan. Apabila perusahaan mengalami hambatan dalam menggapai tujuannya itu berarti karyawan tidak berkinerja secara efisien dalam arti tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang selama periode waktu tertentu (biasanya satu tahun). Dan kinerja dapat diukur dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Maka untuk bisa mendapatkan hasil sesuai harapan, tugas yang diterima karyawan harus sesuai dengan kemampuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Saya memiliki kualitas kerja sesuai dengan yang dibutuhkan instansi.	28 orang	2 orang	30 orang
2.	Saya mempunyai kuantitas kerja yang melebihi target instansi.	25 orang	5 orang	30 orang
3.	Saya dapat bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja.	3 orang	27 orang	30 orang
4.	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan dengan menyelesaikannya tepat waktu.	5 orang	25 orang	30 orang
5.	Saya selalu melakukan inisiatif tanpa perintah atasan.	23 orang	7 orang	30 orang

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pra survey terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta terdapat masalah, hal ini dapat diketahui dari 5 pernyataan yang diajukan kepada 30 karyawan masih terdapat 2 orang belum memiliki kualitas kerja sesuai dengan yang dibutuhkan instansi. 5 orang belum mempunyai kuantitas kerja melebihi target instansi. 27 orang belum bisa bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja. 25 orang belum mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan dengan menyelesaikannya tepat waktu. 7 orang belum bisa melakukan inisiatif tanpa perintah atasan.

Dinas Pertamanan dan Kehutanan DKI Jakarta perlu meningkatkan kinerja agar dapat membantu mewujudkan tujuan instansi. Usaha atau solusi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja akan berpengaruh positif terhadap instansi.

Kinerja seseorang karyawan tidak selamanya dalam kondisi baik sebab bisa dipengaruhi oleh berbagai suatu hal. Maka dari itu perusahaan perlu

mengamati dan memperhatikan SDM didalam memajukan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Sebenarnya ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, pendidikan, lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pertamanan dan Kehutanan DKI Jakarta terdapat hasil bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja.

Berdasarkan pra survey peneliti faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Lingkungan kerja ini merupakan aspek yang wajib dicermati oleh instansi. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai macam cara dan contohnya dengan adanya lingkungan kerja yang dibutuhkan seperti, keamanan, kenyamanan, fasilitas yang mendukung segala aktivitas kerja, dan terjalannya keharmonisan antar karyawan. Namun, semua yang dibutuhkan tersebut tidak didapatkan oleh karyawan maka akan memberikan dampak negatif yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Menurut Anam (2018:4), Lingkungan Kerja merupakan suatu yang terdapat disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan agar memperoleh rasa nyaman, aman, dan rasa puas dalam melaksanakan serta dapat menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermawan, Titi Kuswani Wati, Ririn Parmita (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja merangsang



seseorang untuk bersemangat dalam bekerja atau melakukan suatu tindakan tertentu dan perusahaan harus mampu memfasilitasi serta memberikan suasana nyaman kepada karyawan melalui sistem atau manajemennya untuk meningkatkan kinerja.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Saya mendapatkan penerangan cahaya yang cukup baik.	25 orang	5 orang	30 orang
2.	Saya merasa nyaman dengan suhu udara di dalam ruang kerja.	22 orang	8 orang	30 orang
3.	Saya merasa senang dengan warna dinding di setiap ruang kerja.	15 orang	15 orang	30 orang
4.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di Instansi.	6 orang	24 orang	30 orang
5.	Saya mendapatkan keamanan dalam pekerjaan baik secara eksternal maupun internal di Instansi.	27 orang	3 orang	30 orang

Tabel 1.3 menunjukkan hasil pra survey terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta terdapat masalah, hal ini dapat diketahui dari 5 pernyataan yang diajukan kepada 30 karyawan masih terdapat 5 yang menyatakan belum mendapatkan penerangan cahaya yang baik. 8 orang menyatakan belum merasa nyaman dengan suhu ruangan diruang kerjanya. 15 orang menyatakan belum senang dengan warna dinding disetiap ruang kerja. 24 orang menyatakan belum memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan

kerja. 3 orang menyatakan belum mendapatkan keamanan dalam pekerjaan baik secara Eksternal maupun Internal.

Fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta berdasarkan hasil observasi yaitu masih adanya karyawan terlihat hanya fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan, tidak terlalu terlibat dalam hal yang tidak berhubungan dengan tanggung jawabnya, terdapat warna dinding pada beberapa ruangan yang sudah kotor, pada jam istirahat terlihat ada sebagian karyawan yang keluar dari ruangan membawa kipas lipat, dan di dalam ruangan terlihat dipenuhi lemari meja kursi yang mengakibatkan sedikitnya ruang gerak. Tentu hal ini akan berpengaruh dalam kinerja karyawan, yang mana kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kompensasi. Pemberian kompensasi berupa gaji, fasilitas, tunjangan, maupun insentif kepada karyawan akan membuat karyawan merasa bergairah dan giat dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya kinerja karyawan akan turun jika kompensasi tidak sesuai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:118) Kompensasi merupakan penghasilan yang diterima pekerja berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada suatu perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Ivan Ardiansyah, Winanrningsih (2019) menyatakan bahwa kompensasi dapat

mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi dalam bentuk gaji bonus tunjangan kepada karyawan dapat membentuk atau memunculkan karyawan yang berprestasi yang berarti telah terjadi peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Penelitian Variabel Kompensasi**

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Saya bisa memenuhi kebutuhan dengan gaji yang diberikan oleh Instansi	22 orang	8 orang	30 orang
2.	Saya diberikan insentif atas prestasi yang di raih saat di Instansi.	5 orang	25 orang	30 orang
3.	Saya mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dalam bekerja di Instansi.	15 orang	15 orang	30 orang
4.	Saya mendapatkan gaji dan juga kompensasi lainnya dari Instansi.	26 orang	4 orang	30 orang
5.	Saya diberikan tunjangan sesuai dengan yang dijanjikan Instansi.	23 orang	7 orang	30 orang
6.	Saya mendapatkan izin untuk mengambil cuti dalam waktu tertentu .	29 orang	1 orang	30 orang

Tabel 1.4 menunjukkan hasil pra survey terhadap Kompensasi di Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta terdapat masalah, hal ini dapat diketahui dari 6 pernyataan yang diajukan kepada 30 karyawan masih terdapat 8 yang menyatakan belum bisa memenuhi kebutuhan dengan gaji yang diberikan Instansi. 25 orang menyatakan belum mendapatkan insentif atas prestasi yang di raih. 15 orang menyatakan belum mendapatkan fasilitas yang

dibutuhkan dalam bekerja. 4 orang menyatakan belum mendapatkan gaji dan kompensasi lainnya. 7 orang menyatakan belum mendapatkan tunjangan sesuai yang dijanjikan Instansi. 1 orang menyatakan belum mendapatkan izin untuk mengambil cuti dalam waktu tertentu.

Fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Pertambangan dan Hutan Kota DKI Jakarta yaitu berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan dan disimpulkan bahwa tidak adanya pemberian insentif kepada karyawan karena walaupun karyawan telah bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh instansi itu hanya mendapatkan gaji tanpa suatu penghargaan berupa insentif. Pemberian insentif kepada karyawan yang telah berprestasi dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja yang mana dapat berpengaruh positif kepada instansi, sebaliknya tidak adanya pemberian insentif atas karyawan yang berprestasi akan menurunkan kinerja karyawan yang mana akan berpengaruh negatif kepada instansi. Dengan hal ini perlunya pemberian insentif untuk mendorong kinerja karyawan yang ada di instansi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu beban kerja. Tolak ukur tinggi rendahnya beban kerja bisa dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang wajib dituntaskan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh instansi. Bila pekerjaan yang diberikan sangat banyak dan wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan instansi maka beban kerjanya tinggi akan membuat karyawan menjadi tidak semangat dan mengalami stress kerja maka kinerja karyawannya pun akan menurun, apabila beban kerjanya rendah maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah serangkaian aktivitas karyawan yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika sejumlah tugas bisa diselesaikan oleh seorang karyawan dan juga dapat beradaptasi, itu bukan beban kerja. Tetapi jika seorang karyawan gagal dalam tugas dan aktivitasnya adalah beban kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Parluangan Nasution (2021) menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan atau kesanggupan karyawan akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan atau kesanggupan karyawan akibatnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Penelitian Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh Instansi.	28 orang	2 orang	30 orang
2.	Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan di Instansi.	3 orang	27 orang	30 orang
3.	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan Instansi.	26 orang	4 orang	30 orang
4.	Saya selalu siap menghadapi berbagai kondisi pekerjaan seperti lembur di Instansi.	23 orang	7 orang	30 orang

Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra survey terhadap Beban Kerja di Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta terdapat masalah, hal ini dapat diketahui dari 4 pernyataan yang diajukan kepada 30 karyawan masih terdapat

2 orang yang menyatakan belum memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan Instansi. 27 orang menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan. 4 orang menyatakan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan Instansi. 7 orang menyatakan belum siap menghadapi lembur.

Fenomena masalah yang terjadi pada Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagian karyawan terlihat sibuk dalam menyelesaikan tugasnya, terdapat juga beberapa karyawan yang membawa berkas dari ruangan satu ke ruangan lain, dan ada juga pelayanan masyarakat yang harus dilayani dan diselesaikan di hari itu juga. Dalam hal ini perlu adanya penyesuaian antara beban kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan tenang tanpa memikirkan waktu.

Selain fenomena di atas, masih terdapat perbedaan temuan peneliti sebelumnya yaitu: Penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha) oleh Cahya Widuri Wulan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes oleh Rona Tanjung, Refna Wahyu Nurcahyani, Rahman Hasibuan dan Sri Langgeng Ratnasari (2021)

menyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan oleh Rahma Hidayati Khairi dan Syahrian (2022) menyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah oleh Khaerul Hadi, Baiq Nurul Hidayah (2019) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru oleh Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora (2021) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia oleh Nora Pitri Nainggolan (2018) menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah yang ada di latar belakang penelitian dan terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta.



- d. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Ini memberikan informasi yang nantinya memungkinkan perusahaan untuk memecahkan masalah, terutama di bidang Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk perbaikan kondisi lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja untuk mengatasi masalah kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Kehutanan DKI Jakarta.
- 2) Bagi peneliti, Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan penyelesaian gelar sarjana.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.