

# 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 progra pelatihan agar dapat membentuk SDM yang terampil, berkualitas dan lebih berkemban 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 adala hasilkerja 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 Pegawai di kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan.

**Tabel 1.1**

Rata –rata Prestasi Kerja pegawai pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Berprestasi</b>	<b>Skor</b>	<b>Bobot</b>
<b>2017</b>	<b>135</b>	<b>3</b>	<b>Sedang</b>
<b>2018</b>	<b>115</b>	<b>3</b>	<b>Sedang</b>
<b>2019</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>Rendah</b>
<b>2020</b>	<b>95</b>	<b>2</b>	<b>Rendah</b>

*Sumber data: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan*

Dari data di atas mengenai Rata-rata Prestasi kerja Pegawai hal itu dari Tahun 2017 – 2018 mengalami Penurunan Prestasi Kerja Pegawai hal itu pada tahun 2017 rata –rata pegawai memiliki Nilai Rata-rata 135 dengan Skor 3 dan Bobot sedang pada tahun 2018 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang pada tahun 2019 prestasi pegawai mengalami penurunan di lihat dari nilai rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah padatahun 2020 prestasi kerja pegawai di kemengrian Lingkungna Hidup dan Kehutanan sama dengan Tahun 2019 mengalami penurunan dengan Nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah.cara perhitungan Nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan dalam 1 tahun dan menghasil nilai rata-rata prestasi kerja pegawai di kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Menurut Mulyasa mengemukakan dalam buku Muhammad Busro (2018:225) Gaya Kepemimpinan adalah polaperilaku khas pemimpin Ketika mempengaruhi anak buahnya untuk melakukan apa yang ingin dilakukan pemimpin. Sehingga dapat diartikan, cara pemimpin mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya

kepemimpinan. Banyak hal menunjukkan sikap gaya kepemimpinan pada Karyawan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan seperti, tidak mau menerima masukan / saran dari karyawannya serta tidak mau ikut menyertakan pendapat bawahannya terhadap keputusan yang akan diambil. Hal ini menjadikan pertanyaan bahwa apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Aisyah (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wayan Widiatana (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja yang terbaik harus didukung pula dengan lingkungan kerja yang mendukung untuk membantu proses kerja. Menurut Pandi Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja, yang dapat mempengaruhi mereka ketika mereka melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, dan kebisingan.

Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki lingkungan kerja yang masih harus diperhatikan seperti penerangan cahaya yang kurang bagus, juga fasilitas alat pendukung kerja yang perlu diperbaharui sehingga menghambat Prestasi kerja karyawan, dan juga fasilitas internet yang kurang memadai.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ranky Bastian Togas dan Yantje Uhing (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerjanya 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 sesuai dengan pekerjaan, Pemberian barang atau Bonus bulan kurang sesuai Target. mereka menunjukkan status, martabat dan harganya (Handoko, 2015:325). Oleh karenanya, 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 antar kompensasi dengan prestasi kerjanya dijelaskan oleh Djat dan Khusaini (2016) bahwa apabila kompensasi (kepuasan) yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh G. T. A. Putra, I. W. Bagia (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tedi Pitri, (2017), menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masi adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN”.

## B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh, lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

### a. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan pembelajaran dan dapat digunakan dibidang Manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

### b. Bagi Institusi

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### c. Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah literatur dan melengkapi penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai yang ada.

