

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hutan dapat dikatakan ekosistem yang paling penting bagi kehidupan umat manusia dan kelestarian lingkungan karena menyediakan berbagai manfaat ekosistem, seperti penyediaan oksigen, penyimpanan karbon, serta habitat bagi beragam flora dan fauna. Oleh karena itu, pengelolaan hutan yang baik dan berkelanjutan sangatlah penting untuk memastikan keberlanjutan ekosistemnya. Dinas Kehutanan yang memiliki peran sebagai perencana, pemantau, hingga pemanfaat hutan secara berkelanjutan. Perlu diakui bahwa keseriusan dan keseluruhan perhatian diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan fungsi serta manfaat dari sumber daya hutan yang luas.

Di wilayah Delta Mahakam Samarinda, UPTD KPHP MAHAKAM DELTA Dinas Kehutanan diharapkan bisa menjadi pelopor pengelolaan hutan. Diharapkan lembaga yang berdedikasi pada seluruh aspek pengelolaan hutan dengan bantuan sumber daya manusia dapat menyelesaikannya secara terencana. Tujuan dari pengelolaan KPHP Delta Mahakam periode 2017–2026 adalah untuk menjamin kemandirian pengelolaan KPHP Delta Mahakam, melakukan peningkatan daya dukung ekosistem hutan mangrove, melakukan peningkatan kesadaran masyarakat tentang cara memanfaatkan hasil hutan melalui upaya pengamanan, dan membangun komunikasi yang efektif dengan pemangku kepentingan Delta Mahakam. Dengan partisipasi aktif dari berbagai pihak, diharapkan pengelolaan hutan di Indonesia dapat terus ditingkatkan untuk memastikan keberlanjutan sumber daya alam tersebut demi generasi masa depan yang sejahtera (Suahyowati & Hendrawan, 2020).

Keberhasilan kerjasama tim terletak pada kemampuan mereka untuk menghilangkan rasa kompetisi dan fokus pada penggabungan pandangan dan keahlian yang berbeda untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat (Setyawan, Rusdianti, & Widhiastuti, 2021). Kerjasama tim ialah sekelompok manusia dengan kemampuan untuk menemukan penyelesaian suatu masalah dalam secara bersama dengan mengharapkan seluruh prestasi yang dipunyai untuk memperoleh hasil lebih baik (Ferdinand, 2019). Jadi prestasi yang dicapai dapat membuat anggota tim lainnya memiliki semangat dalam mencapai tujuan selanjutnya (Tri, Latif, & Lenas, 2023). Mengingat kompleksitas tugas yang diemban, seperti pengelolaan hutan, penegakan hukum lingkungan, dan konservasi alam, keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut sangat tergantung pada koordinasi dan sinergi di antara anggota tim (Yuwana, 2022). Dengan bekerja secara harmonis, tim dapat meningkatkan efektivitas operasional dinas, memperkuat komunikasi internal, serta memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu.

Selain itu, kerjasama tim yang solid dalam Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam juga memungkinkan untuk pengembangan berbagai inisiatif dan program yang lebih luas dalam upaya melestarikan dan mengelola sumber daya alam (Bansich, 2020). Dengan berkolaborasi secara efektif, tim dapat menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi-solusi inovatif dalam menghadapi permasalahan yang kompleks, seperti deforestasi, perlindungan satwa liar, dan mitigasi perubahan iklim. Institusi perlu mempromosikan keefektifan kerjasama tim dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja yang baik diberikan suatu pengakuan, sehingga kerja sama tim dapat berkontribusi positif terhadap kinerja. Selain itu, kerja sama yang solid di antara anggota tim juga dapat menumbuhkan lingkungan kerja inklusif, sebab individu yang ada merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Sari, 2024). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri, Latif, & Lenas (2023)

mengenai pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja di Kesatuan Pengelola Hutan (KPHP) Delta Mahakam, bisa ditarik kesimpulan kerja sama tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk ASN dan non-ASN.

Faktor penting lain yang dapat memengaruhi kinerja **Pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam** adalah adanya **kompensasi** yang memadai. Kompensasi yang adil dan disesuaikan dengan kontribusi mereka dapat menjadi motivasi yang kuat bagi para pegawai untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil terbaik dalam pengelolaan hutan. Dengan memberikan penghargaan yang sepadan dengan kinerja dan dedikasi mereka, para pegawai merasa dihargai dan tumbuh motivasi supaya performa mereka terus mengalami peningkatan (Novianti, 2023).

Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berdampak positif pada efisiensi pengelolaan hutan secara keseluruhan. Pegawai yang merasa dihargai akan cenderung lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka dan akan lebih mungkin untuk berinovasi dalam mencari solusi yang efektif dalam menjaga keberlanjutan ekosistem hutan (Fernando & Sismanto, 2024). Selain itu, kompensasi yang sesuai juga dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap institusi mereka, sehingga meningkatkan retensi pegawai yang berkualitas dan pengalaman mereka dalam pengelolaan hutan. Dengan demikian, keberlanjutan ekosistem hutan dapat terjaga dengan lebih baik, dan masyarakat dapat memperoleh manfaat yang lebih besar dari hasil-hasil pengelolaan tersebut (Fatimah, 2022).

Kompensasi adalah salah satu faktor yang bisa memunculkan peningkatan kinerja ASN dan non ASN, institusi perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang relevan dalam menetapkan kompensasi untuk memastikan bahwa ASN dan non ASN memiliki semangat kerja dan loyalitas yang tinggi sehingga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini akan meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan kemampuan dinas tersebut untuk mengelola hutan dengan lebih baik (Hafidzi, Zen, & Alamsyah, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu (Novianti, Sunarka, & Sukristanta, 2023) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang memadai juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis di dalam Dinas Kehutanan. Dengan merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai, pegawai ASN dan non-ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam akan lebih termotivasi untuk bekerja secara kolaboratif dan efektif dalam tim.

Kerjasama tim dan kompensasi merupakan hal yang penting bagi institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan dalam suatu pemerintahan. Kerjasama tim dianggap sebagai landasan utama dalam upaya membangun dan mengembangkan organisasi ke depan, menjadi kunci efektivitas yang diharapkan oleh banyak pihak. Oleh karena itu, kerjasama tim merupakan upaya sekelompok individu yang menyebabkan kinerja lebih tinggi dibandingkan hasil yang diperoleh jika pekerjaan dilakukan sendiri. Satu hal yang sangat penting bagi organisasi dan karyawan adalah kompensasi yang baik. Apabila diberikan dengan benar dan rutin maka dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi sehingga dapat memenuhi standar kapasitas komitmen yang lebih baik dalam pertumbuhan kinerja pegawai. Menurut penelitian sebelumnya (Joko, Endang, & Hardani, 2021), kerjasama tim dan kompensasi sangat memengaruhi kinerja sebab proses yang membuka kesempatan seseorang mencapai hasil luar biasa adalah bahwa jika gaji yang diberikan oleh pemerintah lebih tinggi, kinerja pekerja akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, *teamwork* dan gaji akan saling menguntungkan dan mendukung satu sama lain, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan.

Setelah melakukan observasi lapangan terhadap kerjasama tim di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda, penulis menemukan bahwa indikator kerjasama tim seperti komunikasi, koordinasi, dan saling membantu belum berjalan secara optimal. Komunikasi antar anggota tim terasa kurang dan kurangnya pemahaman satu sama lain. Koordinasi dalam

menyelesaikan masalah juga tidak sinkron, dan budaya saling membantu kurang terasa ketika ada kesulitan.

Selain itu, pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang memadai untuk tugas-tugas yang kompleks dan berpotensi risiko membuat pegawai kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA MAHAKAM SAMARINDA.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Oleh karena itu, dapat ditemukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda?
2. Apakah kompensasi berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda?
3. Apakah kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda dipengaruhi oleh kerjasama tim dan kompensasi secara bersamaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mempelajari bagaimana kerja sama tim berdampak pada kinerja pegawai di kantor Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.
3. Menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  
Hasil dari penelitian dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk:
  - a) Menyediakan masukan kepada Dinas Kehutanan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
  - b) Menambah wawasan tentang pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## **1.5 Asumsi Penelitian**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi:

1. Kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam.
2. Kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam dapat diukur.
3. Data yang diperoleh dari responden valid dan reliable

## 1.6 Perumusan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama pada sebuah tim menjadi esensial dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Kerjasama tim memberikan dorongan energi dan sinergi bagi anggota tim, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa kerjasama yang solid, ide-ide brilian sulit untuk muncul dan terdapat komunikasi yang perlu dijaga agar bisa mendengarkan dengan baik dan memahami satu sama lain selalu mengkoordinasikan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab serta saling mendukung satu sama lain jika itu sudah maka yang namanya saling membantu sesama rekan kerja baik dalam hal penyelesaian tugas maupun berbagi informasi. Seperti yang disampaikan oleh Kaswan (2016), kerjasama merupakan gabungan kekuatan individu untuk mencapai satu keinginan yang didambakan, menggabungkan beberapa pemikiran yang kuat untuk mencapai kesuksesan. Kerjasama tim adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dengan membangun kerjasama tim yang kuat, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan efektif. Ketika anggota tim bekerja sama, mereka dapat menggabungkan pengetahuan dan pengalaman mereka untuk memecahkan masalah dengan lebih efektif. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mengatasi tantangan dan mencapai kesuksesan. Pendapat ini diperkuat oleh temuan dari studi yang dilakukan oleh Siagian (2020), Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti (2019), serta Lawasi & Triatmanto (2017), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, kerjasama tim bukan hanya membangun kolaborasi yang kuat di antara individu, tetapi juga memengaruhi secara langsung aktivitas kinerja untuk mencapai visi bersama.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kekompakan dan kepercayaan terhadap pencapaian tujuan bersama. Kemampuan tim dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan yang akurat merupakan karakteristik positif yang menunjukkan keefektifan kerjasama tim.

Selain itu, kerja sama tim mencakup kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai visi bersama, di mana anggota tim saling mendukung untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan hal ini, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H1 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.**

### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Studi yang dilakukan oleh Hidayat dan tim (2019) mengungkapkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan hasil yang sangat baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi bagi pegawai berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja mereka, khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, temuan tentang kompensasi ini memiliki pengaruh yang signifikan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang adil, kompetitif, dan terstruktur dengan baik, organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai terbaik untuk mencapai tujuan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu menunjukkan rasa hormat dan penghargaan kepada pegawai, yang dapat meningkatkan moral dan kinerja mereka. Pemberian gaji kepada pegawai akan membuat semakin semangat dalam bekerja serta pekerjaan akan semakin mudah dilakukan serta keadilan dengan menegakkan kesetaraan gaji dengan rekan kerja serta dilaksanakan dengan proses transparan yang

diwujudkan dalam peraturan tentang kompensasi dengan kesejahteraan pimpinan senantiasa memperhatikan memberikan gaji, tunjangan, bonus, insentif dalam proses yang adil. Setyawan, Rusdianti, dan rekan-rekan (2021) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang terbukti dari hasil pengujian mereka. Di sisi lain, Herlina (2020) menemukan bahwa variabel kompensasi berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan konsistensi pembayaran gaji tepat waktu sebagai faktor dominan. Bukti dari temuan ini terlihat dalam konteks PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.

Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang meliputi gaji, upah, dan insentif yang dibayarkan secara rutin menjadi indikator positif yang menunjukkan peningkatan kinerja. Adanya kerjasama tim yang efektif dapat terwujud ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik melalui sistem kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, hipotesis dapat dibentuk sebagai berikut

**H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.**

### 3. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompenasasi Terhadap Kinerja Pegawai

Putri Handayani Siregar, Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM, dan Dra. Isnaniah LKS, MMA melakukan studi pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki serta membuktikan hubungan antara kerjasama tim, kompetensi, dan kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Metode asosiatif dipergunakan untuk mengeksplorasi korelasi antara dua variabel utama. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis t, uji f, serta koefisien determinasi untuk memastikan validitas hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya kerjasama tim dan kompetensi individu dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan. Penelitian ini juga menunjukkan perlunya program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kerjasama tim dan kompetensi perawat. Manajemen rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Kualitas adalah faktor penting yang dapat membantu organisasi untuk mencapai kesuksesan dan mempunyai fasilitas yang unggul dengan menjamin kesehatan, program pensiun dan lain-lain dengan pencapaian dan tujuan dengan cara memperhatikan pencapaian target, tujuan, kontribusi pencapaian dan tujuan adalah dua hal yang saling terkait erat. Pencapaian adalah hasil yang telah diraih, sedangkan tujuan adalah target yang ingin dicapai sedangkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diperintahkan pimpinan

Kerjasama tim dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama tim dan memberikan kompensasi yang adil, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan efektif pegawai juga termotivasi dan puas dalam pekerjaan mereka. Eric Fernando dan Adi Sismanto melakukan penelitian pada tahun 2024 dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VII (Persero) Padang Pelawi." Penelitian ini menyelidiki dampak kerjasama tim, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII (Persero) Padang Pelawi. Studi ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompensasi memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja

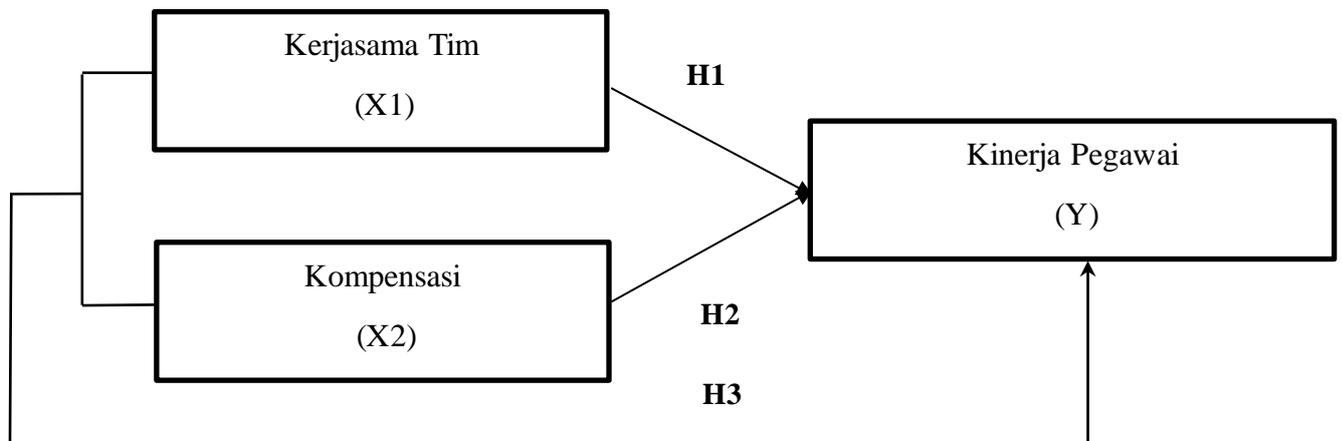
karyawan, dengan tingkat signifikansi yang tinggi. Disiplin kerja juga ditemukan berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun tidak sekuat pengaruh kerjasama tim dan kompensasi. Kesimpulan dari penelitian ini menyarankan bahwa peningkatan kerjasama tim dan pemberian kompensasi yang adil dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PTPN VII diharapkan dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kedua faktor ini. Selain itu, meskipun pentingnya disiplin kerja diakui, pengaruhnya tidak sebesar dua faktor lainnya. Studi ini memberikan panduan menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk perusahaan.

**H3 : Kerjasama Tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.**

### 1.7 Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dibuat Ada dua variabel dalam penelitian ini: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen, atau variabel yang mempengaruhi, adalah kompensasi dan variabel kerjasama tim, serta variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai ASN dan Non ASN. Dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana kerjasama tim dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai ASN dan Non ASN. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



Sumber: (Peneliti, 2024)