

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu bangsa yang unggul mempunyai sumber daya manusia yang tangguh dan mampu membawa bangsa tersebut menuju kesuksesan serta menemukan nilai lebih di mata bangsa lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga atau suatu investasi besar yang akan jadi aspek utama yang menentukan suatu keberhasilan suatu negara maupun sebuah lembaga. Tata manajemen pegawai yang pas untuk suatu negara dan suatu organisasi akan jadi aspek utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Keberadaan sumber daya manusia saat ini salah satu upaya yang wajib dicapai oleh organisasi merupakan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Jika kinerja seorang pegawai optimal maka pegawai tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang produktif. Pada hakikatnya setiap tenaga kerja atau pegawai dalam menghandle pekerjaan yang diberikan kepada mereka harus mampu memberikan prospek yang mumpuni sehingga mereka dipercaya mampu dalam mengemban tugas tersebut.

Perhitungan antara rasio hasil kerja dengan tolak ukur yang ditentukan merupakan makna dari kapasitas kerja atau kinerja. Langkah resmi dan tidak resmi dalam mengukur kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh semua organisasi. Tujuannya adalah supaya pencapaian kerja oleh pegawai yang telah ditentukan di awal dapat diketahui oleh semua organisasi. Oleh karena itu, kinerja adalah

harapan strategis organisasi yang berkaitan erat dengan capaian proyek kerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang minim atau rendah dapat dipantau melalui evaluasi kinerja, sehingga kinerja pegawai tersebut dapat dioptimalkan.

Kapasitas produksi suatu organisasi secara totalitas dikatakan normal atau maju dapat dilihat dari jumlah pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Akan tetapi, kinerja pegawai suatu lembaga kerap mengalami perubahan baik itu pada kondisi produktivitas yang mengalami penyusutan maupun mengalami kenaikan atau eskalasi. Pegawai dapat memberikan partisipasi yang baik pada suatu organisasi apabila organisasi tersebut mau berupaya menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan yang terpenting adalah selalu berupaya memberikan motivasi terhadap semua pegawai sehingga pencapaian kinerja mereka berada pada kondisi yang produktif.

Berdasarkan paparan diatas Menurut Mutholib (2019) kinerja merupakan pencapaian kesuksesan setiap tenaga kerja dalam jangka waktu yang ditetapkan dalam mengemban kewajiban dikomparasikan dengan beragam peluang seperti tolak ukur hasil kerja dan parameter yang sebelumnya sudah ditetapkan dan sudah mencapai mufakat seluruh manajemen organisasi.

Responsif setiap pegawai terhadap kewajiban yang diberikan oleh organisasi yang meliputi skema kinerja, teknik perluasan keterampilan, dan pelatihan, serta bagian orang itu sendiri seperti kapabilitas dan keahlian kerja merupakan representatif dari kinerja pegawai atau tenaga kerja.

Hal penting dalam menaikkan daya produksi pegawai merupakan bagian dari kinerja. Pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi merupakan elemen-elemen yang menimbulkan pertumbuhan kinerja yang baik.

Terbentuknya suatu agenda pelatihan yang berdasarkan pada kepentingan dari organisasi merupakan bagian dari aspek yang dapat menumbuhkan kapasitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Cara organisasi merekrut pegawai yang berdasarkan pada kriteria khusus yang ditetapkan yang sesuai dengan kepentingan organisasi tersebut dapat dilakukan dengan metode pelatihan. Safitri (2013) menjelaskan pelatihan merupakan peningkatan keahlian, kapabilitas, dan perilaku pegawai yang dibutuhkan badan usaha dalam menggapai harapannya dengan catatan setiap pegawai wajib mematuhi peraturan kerja yang dibuat oleh badan usaha itu sendiri, sehingga dapat membenahi kinerjanya yang nantinya diimplementasikan pada dunia kerja mereka.

Kualitas kerja pegawai dapat mengalami perkembangan dan sanggup memmanifestasikan perannya dalam organisasi merupakan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi dalam penerapan agenda pelatihan. Selain itu, pengaplikasian program pelatihan ini dapat menumbuhkan taraf kinerja pegawai. Dalam melakukan suatu agenda *training* atau program pelatihan tentunya membutuhkan anggaran dan waktu. Namun, hal itu akan sebanding dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan tersebut yaitu pegawai mampu mengemban fungsinya dengan baik.

Melalui pelatihan maka pegawai mampu bekerja lebih mandiri tanpa harus menunggu perintah atas tugas yang harus diselesaikan, dapat memberikan peluang kepada pegawai dalam meluaskan ilmu dan kompetensi yang mereka miliki, bahkan dapat memberikan peluang dalam meningkatkan keahlian.

Selain pelatihan, kompensasi umumnya selalu dijadikan motif untuk pegawai buat bekerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia memiliki tujuan untuk memperoleh bayaran jasa. Dengan kata lain Imbalan yang dimaksud adalah balas jasa atau kompensasi. Dalam merekrut, menanggung, dan menjaga pegawai bagi keperluan badan usaha merupakan bagian yang penting pada kompensasi. Pemberian kompensasi untuk pegawai ialah kewajiban untuk organisasi yang wajib dibayar sama rata pada waktu yang ditentukan yang sesuai dengan kinerja. Kompensasi ialah kewajiban dalam bentuk keuangan seperti upah, bonus, imbalan dan dalam bentuk non keuangan seperti kelayakan libur, subsidi, ataupun *insurance*, yang keduanya merupakan hadiah atas pencapaian kerja dan wajib dipenuhi oleh badan usaha yang bersangkutan. Produktivitas suatu perusahaan dapat disebabkan oleh kepuasan pegawai karena telah memperoleh kompensasi berdasarkan haknya, kualitas ataupun kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut dapat dinilai baik oleh suatu lembaga.

Menurut Bolung, *et al.* (2018) kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang berupa dana, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pegawai selaku bayaran yang telah melakukan suatu pekerjaan. kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena kompensasi menggambarkan kedudukan, akreditasi dan taraf pemuasan keinginan yang

dipegang oleh pegawai. Apabila kinerja pegawai mengalami progres yang produktif maka kompensasi yang diperoleh pegawai akan meningkat bahkan kedudukan pegawai dalam organisasi tersebut akan semakin naik. Pandangan pegawai terhadap imbalan jasa adalah kelayakan yang diperoleh pegawai dan harus dipenuhi oleh suatu badan usaha sehingga hal tersebut tidak membawa dampak buruk pada suatu badan usaha. Selain itu, agar tidak mendatangkan problem bagi perusahaan maka kompensasi haruslah dipenuhi berdasarkan waktu yang telah ditentukan, sehingga kinerja pegawai tidak melemah dan mereka tidak beranggapan bahwa haknya tidak dipedulikan.

Berdasarkan acuan tersebut, setiap badan usaha seharusnya memperhatikan perkembangan pegawainya seperti memberikan kompensasi sesuai kinerja mereka tanpa harus membeda-bedakan antar pegawai. Dengan animo yang diberikan kepada mereka maka dapat mengembangkan kinerja dan ketentraman pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara produktif. Perkembangan yang relevan bagi badan usaha dapat diperoleh melalui penataan sumber daya alam yang benar. Pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika kompensasi yang merupakan hak mereka dibayar sesuai jangka waktu yang ditentukan, sehingga nilai plus bagi badan usaha dapat dilihat pada kinerja pegawai.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur merupakan suatu lembaga pemerintahan yang saat ini berkedudukan di Jalan Kusuma Bangsa, Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, dimana lembaga ini ikut berperan dalam pembangunan nasional. Dalam era pembangunan yang semakin ketat Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur diharapkan dapat bersaing dengan

lembaga-lembaga pemerintahan lainnya, dimana dalam perannya Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang pengkajian dan pengembangan hasil sumber daya alam khususnya di perhutanan.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sudah memberikan kesempatan bagi pegawainya dalam mengembangkan karier guna meningkatkan kinerja pada suatu instansi, pengembangan yang dilakukan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan pelatihan dapat mengembangkan mutu dari pegawainya. Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai dalam memajukan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan Dinas di Kalimantan timur, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia.

Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem prosedur baru yang mendorong setiap Instansi pemerintahan untuk melaksanakan pelatihan kepada para pegawai. Hal tersebut dapat dimengerti, bahwa wahana yang tepat untuk mentransfer segala perkembangan baru yang terjadi di lingkungan instansi adalah melalui pelatihan yang berkesinambungan. Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu juga dengan adanya kompensasi yang diberikan instansi maka akan membuahkan hasil yang baik dari pekerjaan yang dilaksanakan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan

Timur berkaitan dengan aspek pekerjaan tenaga kerja sehingga terdapat ketidaksamaan terhadap kompensasi yang diperoleh. Penilaian yang didapatkan oleh pegawai baik secara direk maupun nondirek, keuangan atau nonkeuangan yang merata demi meningkatkan kinerja pegawai merupakan makna dari Imbalan atau kompensasi.

Beberapa penelitian telah menguji pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diantaranya riset yang dilaksanakan oleh Yulianti (2015), Edy Kumara & Utama (2016), serta Dahmiri & Sakta (2014) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian Priyanto (2018), dan Silvia (2013) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Fauzi (2014), serta Leonardo & Andreani (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian Sunrowiyati & Huda (2019), serta Fakkardudin (2017) yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.

Berdasarkan terjadinya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai . Tujuannya adalah untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memberikan hasil yang memadai dengan data yang relevan dengan kondisi saat ini di masa yang akan datang.

Berdasarkan berbagai fenomena dan penjelasan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengangkat judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN

## KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan di atas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah pelatihan kerja atau kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja atau kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademis dan pihak lain semoga dapat menjadi sumber pemikiran untuk melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pihak akademis dan untuk menambah wawasan yang semakin luas di bidang sumber daya manusia.



## 2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi yang diteliti dengan adanya penelitian ini dapat diharapkan dapat berguna dan menambah informasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan untuk memberikan masukan bagi instansi dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.