

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, IKLIM KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA POLISI KEHUTANAN DI BALAI  
KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ANANDA FITRIA**

**1901110120**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

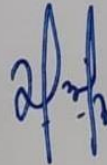
**2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Ananda Fitria  
**Nomor Pokok / NIM** : 1901110120  
**Jurusan / Prog. Studi** : Manajemen  
**Tingkat Pendidikan** : S1 (Srata 1)  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan.

**Pembimbing Skripsi :**



**Tanggal** 08/4/2023 **Pembimbing I : Dr. Sari Sakarina, SE. MM**  
**NIDN : 0214038501**

**Tanggal** 10/04/2023 **Pembimbing II : Herlan Junaidi, SE. M.Si**  
**NIDN : 0219086101**

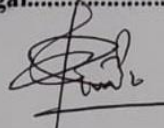
**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**  
**Tanggal** 10-04-2023



**Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK.CA. CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

**Ketua Program Studi,**  
**Tanggal** 10-04-2023



**Marivam Zanariah, SE, MM**  
**NIDN : 0222096301**

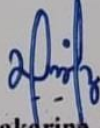
120/PS/DFE/23

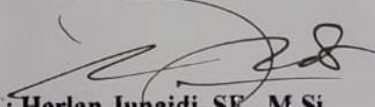
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

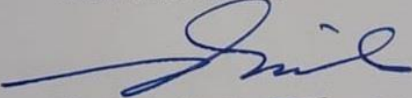
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ananda Fitria  
Nomor Pokok / NIM : 1901110120  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : S1 (Srata 1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan.

Penguji Skripsi


Tanggal 08/4/2023 Ketua Penguji :   
: Dr. Sari Sakarina, SE, MM  
NIDN : 0214038501

Tanggal 10/4/2023 Penguji I :   
: Herlan Junaidi, SE., M.Si  
NIDN : 0219086101

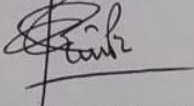
Tanggal 8/4/23 Penguji II :   
: Dr. Diatmiko Noviantoro, SE., M. Si  
NIDN : 0110117204

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Tanggal 10-04-2023

  
: Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,  
Tanggal 10-04-2023

  
: Marivam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

120/PS/DFE/23

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ananda Fitria  
NIM : 1901110120  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Ananda Fitria

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***MOTTO :***

***”If You Never Try, You Never Know”***

*Jika kamu tidak pernah mencoba, maka kamu tidak pernah tau*

***Kupersembahkan Kepada :***

- *Allah SWT atas Rahmat–Nya*
- *Orang tua dan Keluargaku*
- *Para Dosen yang saya hormati*
- *Teman–teman seperjuangan*
- *Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **”Pengaruh Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan”** .

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya skripsi ini yang tak lain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

7. Kepada Orang tua yang selalu meberikan dukungan dalam bentuk apapun serta doa dan semangat moril maupun materi.
8. Zahrah Assyifa, S.Pd yang selalu meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini.
9. Kepada NIM 1901110249 terima kasih telah menemani dan menjadi support system serta berkontribusi meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta terima kasih telah menjadi bagian dalam penulisan skripsi ini.
10. Para sahabat dan teman – teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu – persatu..

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Amin Ya Rabbal Alamin.

Palembang, Maret 2022

Ananda Fitria

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	16
2.1.3 Iklim Kerja.....	23
2.1.4 Beban Kerja.....	29
2.1.5 Kompensasi .....	33
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	37
2.3 Kerangka Berfikir.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	43



### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu.....	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan data.....	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.3.1 Populasi Penelitian.....	47
3.3.2 Sampel Penelitian.....	48
3.4 Rancangan Penelitian.....	48
3.5 Definisi Operasional dan Konseptual.....	49
3.5.1 Definisi Operasional.....	49
3.5.2 Definisi Konseptual.....	58
3.6 Teknik Analisis.....	60
3.7 Instrumen Penelitian.....	60
3.7.1 Kuesioner.....	60
3.7.2 Wawancara.....	63
3.8 Teknik Analisis Data.....	63
3.8.1 Uji Normalitas.....	64
3.8.2 Uji Homogenitas.....	64
3.8.3 Uji Hipotesis.....	65

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Balai KSDA Sumsel.....	68
4.1.1 Sejarah Singkat Balai KSDA Sumsel.....	68
4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	68
4.1.3 Visi dan Misi Balai KSDA Sumsel.....	72
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	73
4.2.1 Karakteristik Responden.....	73
4.2.1.1 Jenis Kelamin.....	74
4.2.1.2 Usia.....	74
4.2.1.3 Pendidikan.....	75
4.2.2 Hasil Penelitian.....	76

4.2.2.1 Uji Validitas.....	76
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	79
4.3 Analisis Statistik.....	82
4.3.1 Uji Normalistik.....	82
4.3.2 Uji Homogenitas.....	83
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
4.3.4 Hasil Kofisien Determinasi.....	85
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	86
4.4.1 Uji F (Secara Simultan).....	86
4.4.2 Uji T (Secara Parsial).....	88
4.5 Pembahasan.....	91

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan .....	38
Tabel 3.1 Waktu Pengambilan Data.....	44
Tabel 3.2 Keterangan Skor Kuesioner .....	47
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	49
Tabel 3.4 Interpretasi Derajat Validitas Instrument .....	61
Tabel 3.5 Interpretasi Derajat Reliabilitas Instrument .....	63
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X <sub>2</sub> ).....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X <sub>4</sub> ).....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> ).....	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja(X <sub>2</sub> ) .....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X <sub>4</sub> ).....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Homogenitas .....	83
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linier Berganda .....	84

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi .....	86
Tabel 4.18 Hasil Uji Secara Simultan (F) .....	87
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Parsial (T).....	88

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polisi Kehutanan .....	69

## ABSTRAK

### **PENGARUH PELATIHAN KERJA, IKLIM KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA POLISI KEHUTANAN DI BALAI**

**KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SUMATERA SELATAN**, dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.MM dan Bapak Herlan Junaidi,SE.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 63 responden, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sampel jenuh* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dari 63 jumlah populasi sebagai sampel uji coba dan sampel penelitian.

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan kerja, Iklim kerja, Beban kerja dan Kompensasi terhadap Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan. Dengan nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar  $0,014 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Kerja terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar  $0,011 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar  $0,010 < 0,05$ . Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan yang ditunjukkan dengan nilai sig t

sebesar  $0,005 < 0,05$ . Koefisien determinasinya  $R^2$  square sebesar 0,583 atau 58,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja, iklim kerja, beban kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini. Pelatihan kerja, pihak manajemen harus selalu memberi motivasi pegawainya untuk selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan kerja, iklim kerja, manajemen harus memberi penghargaan atau bonus kepada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik, supaya memacu kinerja untuk lebih baik lagi, beban kerja, manajemen harus jelas dalam memberikan target kepada pegawainya agar para pegawai fokus dengan pekerjaannya supaya mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Dan kompensasi, manajemen tunjangan dari dana pensiun harus diberikan tepat pada waktunya kepada pegawainya.

**Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Ananda Fitria**, dilahirkan di Palembang, 24 Januari 2001 dari Ayah Suwardi dan Ibu Julana Chairani, Anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 2 Palembang, Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 di SMP Negeri 13 Palembang, Selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2018 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi I Manajemen.

Palembang, Maret 2022

Ananda Fitria

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi adalah perusahaan atau badan yang melakukan kegiatan kepada masyarakat. Instansi dapat dibagi menjadi dua, yaitu instansi pemerintah dan instansi swasta. Instansi merupakan suatu kata yang cukup sering kita dengar, khususnya dalam suatu urusan administrasi. instansi memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), instansi merupakan badan pemerintah umum seperti jawatan, kejadian (pelanggaran, dan penemuan, atau bagian dari departemen daerah yang mengurus dan menyelenggarakan tugas secara luas di lingkungannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan di wilayah Indonesia.

Sebuah Perusahaan / instansi pasti memiliki penunjang atas keberhasilan perusahaan yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus di kembangkan sehingga memberikan kontribusi yang maksimal



perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan serta berkepribadian untuk mengelola perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan tau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia ini.

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Mondy dan Noe dalam Surajiyo 2020:2-3). Sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang perusahaan baik pemimpin maupun karyawan dalam pengawasan yang menjadi pola utama bagi kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya masing – masing dalam perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan yang selalu menjadi isu –isu dalam perusahaan, masalah yang terkait mengenai isu strategis bagi perusahaan yang mempengaruhi sumber daya manusia. Aspek internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Didalam perusahaan atau instansi adanya tujuan yang harus dicapai, baik tujuan internal maupun eksternal. Kinerja karyawan menjadi salah satu penentu apakah tujuannya utama dari perusahaan akan tercapai atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Adi Robith Setiana (2022:15) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan / instansi. Karyawan merupakan sumber daya manusia bagi perusahaan, untuk itu maka karyawan harus menghasilkan kinerja yang baik dengan cara memotivasi diri guna mencapai tujuan perusahaan / instansi dan diri sendiri. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien maka diperlukan karyawan yang terampil dalam kinerjanya di perusahaan / instansi.

Pelatihan sering kali kita dengar dalam perusahaan atau organisasi bahkan dalam instansi pendidikan. Pelatihan dalam perusahaan / Instansi sangat penting karena merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, pelatihan dilakukan sebelum menjadi karyawan maupun setelah menjadi karyawan guna meningkatkan kinerja pada karyawan dalam perubahan. Kurangnya pendidikan / pelatihan pada polisi kehutanan di Balai KSDA Sumsel ini dapat mempengaruhi kinerja pada polisi kehutanan. Karena polisi kehutanan tidak hanya melaksanakan pekerjaan di dalam ruangan seperti di kantor, tetapi juga di luar ruangan seperti di hutan.

Mondy dalam Harding (2018:212) mengemukakan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh para pembelajar agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Pelatihan diperlukan sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi beban kerja dan iklim kerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Iklim kerja yang kondusif juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja yang kondusif dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta kinerja karyawan dalam perusahaan / instansi. Iklim kerja merupakan suasana karyawan dalam melakukan aktivitas kerja yang berdampak positif maupun negatif dalam meningkatkan hasil maupun kinerjanya. Buruknya kinerja karyawan juga dikarenakan iklim kerja maupun beban kerja pada karyawan itu sendiri.

Iklim kerja merupakan penggambaran suatu kualitas, suasana dan karakter yang terlihat pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang ada di lembaga tempat pegawai bertugas. Sedangkan menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi PER.13/MEN/X/2011 pengertian iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

Menurut Roche dalam Daryanto, (2015:10), iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personal, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan

kelompok dalam lingkungan. Iklim kerja merupakan kondisi atau suhu udara seperti halnya polisi kehutanan Balai KSDA Sumsel melaksanakan kegiatannya di hutan dengan suhu yang berubah – ubah dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Semakin baik tingkat iklim kerja atau suasana di sebuah perusahaan maka semakin baik pula tenaga kerja dalam meningkatkan sebuah beban kerja dalam perusahaan.

Menurut Sastra (2017:68) , Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seperti tuntutan tugas, beban kerja juga termasuk beban kerja fisik dan mental bagi polisi kehutanan yang juga melaksanakan tugas di hutan. Banyaknya beban kerja yang di tumpuhkan ke polisi kehutanan Balai KSDA Sumsel dapat mempengaruhi kinerjanya.

Selain itu, faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi / reward kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan / Instansi. Kompensasi juga dapat meningkatkan beban kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan / Instansi dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan dalam Mulyapradana (2017:119) Kompensasi adalah pendapatan yang diberikan dalam bentuk berupa uang, barang secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi juga sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, jika tingkat kinerja karyawan sangat baik maka hasil kerja karyawan pun akan baik untuk perusahaan / instansi. Polisi Kehutanan di Balai KSDA Sumsel yang banyak melaksanakan tugas baik di hutan maupun di dalam ruangan dengan segala kondisi dan beban kerja yang menumpuk akan meningkatkan kinerjanya jika adanya sebuah kompensasi terhadap polisi kehutanan.

Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Selatan yang beralamat di Jl. Kol. H. Burlian / Pundi Kayu Km. 6 No. 79 Palembang, Sumatera Selatan ini merupakan Pengelola 7 (tujuh) kawasan suaka alam, yang terdiri dari 2 (dua) Hutan Suaka Alam dan 5 (lima) Suaka Margasatwa, serta 4 (empat) kawasan pelestarian alam, yang terdiri dari 1 Taman Nasional dan 3 (tiga) Taman Wisata Alam. Kesebelas kawasan tersebut terletak di Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Wilayah kerja pengelolaan kawasan konservasi di BKSDA Sumatera Selatan dibagi menjadi 3 (tiga) Seksi Konservasi Wilayah (SKW) yaitu SKW I di Sekayu, SKW II di Lahat, dan SKW III di Baturaja. Dalam rangka optimalisasi dan efektivitas pengelolaan kawasan konservasi pada masing-masing SKW dibagi menjadi beberapa Resor Konservasi Wilayah (RKW).

Seksi Konservasi Wilayah (SKW) I Sekayu terdiri dari 4 (empat) Resor Konservasi Wilayah (RKW) yaitu RKW I Dangku, RKW II Dangku, RKW III Bentayan dan RKW IV Kota Palembang. Seksi Konservasi Wilayah (SKW) II Lahat terdiri dari 6 (enam) Resor Konservasi Wilayah (RKW) yaitu RKW V Gumai, RKW VI Gumai, RKW VII

Gumai, RKW VIII Isau-Isau, RKW IX Isau-Isau dan RKW X Serelo. Seksi Konservasi Wilayah (SKW) III Baturaja terdiri dari 6 (enam) Resor Konservasi Wilayah (RKW) dan 2 (dua) Resor Konservasi Eksitu Wilayah (RKEW) yaitu RKW XI Gunung Raya, RKW XII Gunung Raya, RKW XIII Padang Sugihan, RKW XIV Padang Sugihan, RKW XV Padang Sugihan, RKW XVI Bangka, RKEW XVII Bangka dan RKEW XVIII Belitung.

Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan atau biasa disebut BKSDA Sumsel ini memiliki karyawan dengan 2 (dua) jenis jabatan, yakni Jabatan Struktural dan jabatan fungsional. Menurut Undang – undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian, jabatan struktural dan fungsional termasuk pada jabatan karier. Kedua jabatan ini yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan. Pada jabatan Fungsional tidak tercantum pada struktur organisasi, tetapi tidak bisa dilepaskan dari keberadaan organisasi tersebut.

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan. Jabatan fungsional polisi kehutanan adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk menyelenggara dan melaksanakan usaha perlindungan hutan yang oleh kuasa undang – undang diberikan wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya.

Tugas jabatan fungsional polisi kehutanan adalah melaksanakan kegiatan kepolisian kehutanan meliputi menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau, dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan, kawasan hutan serta pengawasan peredaran hasil hutan. Polisi kehutanan melakukan tugasnya lebih banyak di luar lingkup kantor tidak hanya di dalam kantor saja, juga di lapangan atau hutan. Polisi kehutanan yang sudah pasti terlebih dahulu melakukan pelatihan untuk lebih berkemampuan menghadapi kondisi cuaca atau iklim kerja dengan menghadapi beban kerja yang sangat mempengaruhi kinerja polisi kehutanan .

Dalam hal ini, berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**”Pengaruh Pelatihan Kerja, Iklim Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai pengaruh Pelatihan kerja, iklim kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan. Dari permasalahan tersebut masalah utama yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, iklim kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, tujuan yang pada penelitian ini untuk :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja, iklim kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama – sama terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan.
2. Mengetahui Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan.
3. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan
4. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan.



5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja polisi kehutanan di Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Selatan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat – manfaat yang di harapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Dapat menambah pengetahuan sebahai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
  - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia kerja dengan materi yang di pelajari di Perguruan tinggi.
2. Bagi Instansi
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi terutama dalam hal pengelola manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.
  - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi instansi dengan kinerja polisi kehutanan dan karyawan terhadap aturan atau kebijakan pemerintah.
  - c. Instansi dapat mengambil langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan peraturan yang masih belum maksimal bagi karyawan.
3. Bagi Akademik
  - a. Diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/i prodi manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak lain

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca.
- b. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Achyana, M. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja*. pekanbaru. Jom FISIP, Vol.3 (2), 1-12.
- Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit : CV Budi Utama
- Andrew E, Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga
- Anita, Julia. dkk. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2 (1), pp: 67-77.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Benny Usman .2011, Pengaruh Iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
- Cleopatra, N. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja CS PT. Telkomsel Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 63-75.
- Dale Yoder. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Erlangga: Bandung). 2001
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogyakarta
- Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.
- Gesang, 2011. *Hubungan Tekanan Panas Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Pekerja*. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit: Andi Offset.
- Herwina, Wiwin. 2021. *“Analisis Model – Model Pelatihan”*. Solo : CV. Bayfa Cendikia Indonesia
- Indrasari, Meithiana .2017 . *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Imbron & Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Khamid, A., & Pogo, T. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Iklim Kerja dan Lingkungan

- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lisnayetti. (2013). *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekes*. Padang. Working Paper Series,. 22.
- Mahanto Prayuda Christiyono. 2016, Pengaruh kompensasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Human Resource Management. Di alih Bahasa oleh Bayu
- Paramitadewi, K. F. 2017. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prawiro, M. 2020. "Pengertian Perusahaan : Unsur- unsur, Jenis, dan Contoh Perusahaan", diakses pada 30 November 2022 Pukul : 13.19.
- Isna Rifka Sri Rahayu.2016 ."*Pengertian dan Jenis-jenis Perusahaan Berdasarkan Bentuk Badan Usaha*",
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IQTISHODUNA*, 17(2), 175-189.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. IN MEDIA.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Setiana, Adi Robith & Lati Sari Dewi. 2022. *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers
- Sinambela. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Bumi Aksara
- Steve Kelneer. 2020. *Sumber Daya Manusia & Iklim Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung : CV. Alfabeta
- Kerja terhadap Kinerja Prajurit Koramil 02/Batu Ceper Tangerang. *Indikator*, 3(2), 353517.
- Suwatno. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung : Alfabeta
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Brawijaya University.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S.E. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta : Pusaka Belajar
- Wirawan. 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, S. 2017. *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi*, JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017 4(1), 954–966.

Yerri Suryoadi. 2012 , Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Semarang.

