

BAB I

PENDAHULUAN

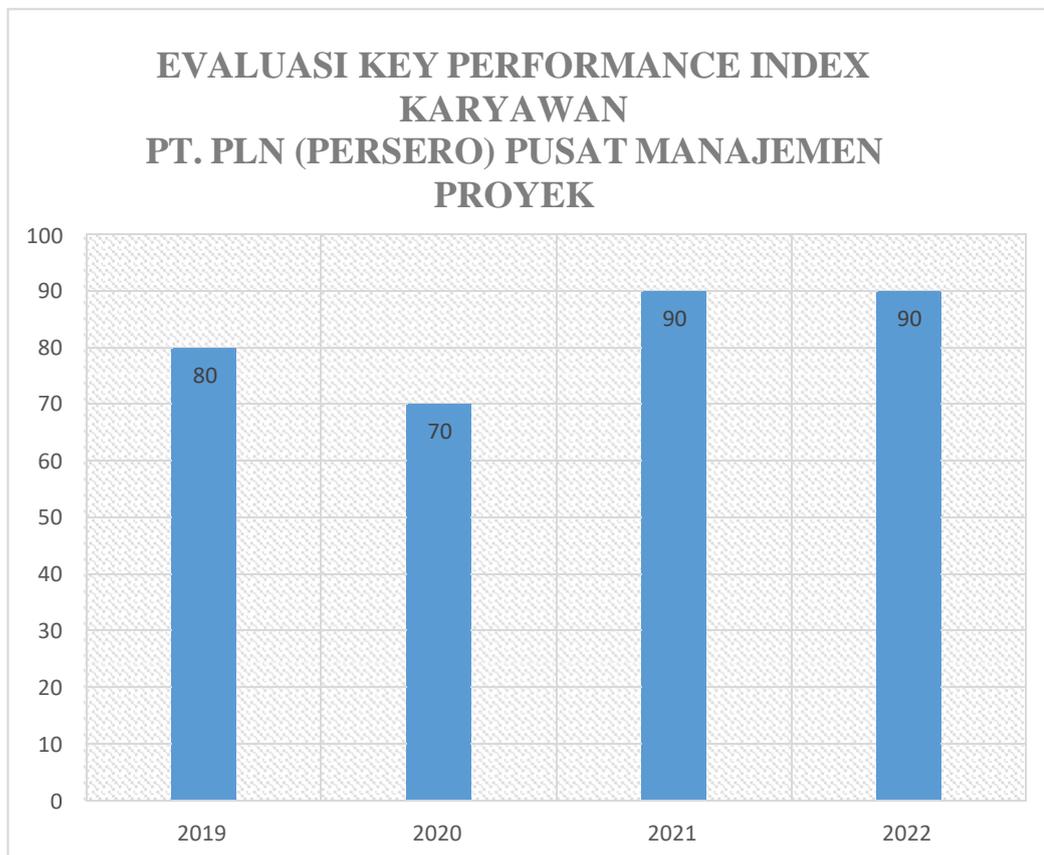
1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sebuah perusahaan diharuskan berlomba–lomba dalam meningkatkan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia terbaik adalah perusahaan yang mampu dalam mengembangkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja karyawan yang mampu menghasilkan karyawan bermutu dan bertalenta dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam mencapai kompetensi SDM sebuah perusahaan harus membuat suatu prosedur atau aturan yang nyata dalam mengembangkan kinerja karyawannya. Selain aturan, hak-hak karyawan yang dipenuhi oleh perusahaan juga dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat juga dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek yang merupakan perusahaan ketenagalistrikan di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan dunia kelistrikan. Di dalam kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek yang merupakan perusahaan di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dituntut untuk terus melakukan inovasi pengembangan talenta karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek selalu melakukan penilaian kinerja karyawan setiap setahun sekali. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh Manajemen perusahaan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen

Proyek yang kemudian diserahkan ke bagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan. Dari data tersebut maka akan diperoleh hasil evaluasi yang akan dijadikan dasar pengembangan perusahaan itu sendiri. Semakin baik hasil yang di evaluasi maka akan semakin meningkat penilaian kinerja karyawan pada perusahaan.

Gambar 1.1 Evaluasi *Key Performance Index* Pegawai PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Semarang



Sumber : Data Milik Bidang SDM Perusahaan PT PLN (Persero)

Seperti yang tertera pada diagram di atas bahwa perkembangan evaluasi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek mengalami berfluktuatif. Pada tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun 2019. Pada tahun

2021 hasil menunjukkan bahwa penilaian tersebut mengalami kenaikan. Pada tahun 2022 hasil menunjukkan kenaikan yang tetap seperti tahun sebelumnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek menghasilkan nilai positif meskipun berfluktuatif pada tahun 2020.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian tersebut di antara lain berupa kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Jika suatu perusahaan memiliki kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja yang baik maka perusahaan tersebut berhasil meningkatkan kinerja karyawan milik perusahaan.

Penelitian dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan temuan yang berbeda. Novita et al., (2022) yang melakukan riset kinerja karyawan di PT. XYZ. Variabel bebas yang digunakan hanya satu variabel yaitu kompensasi. Penelitian tersebut melibatkan sampel sebanyak 112 orang yang meliputi karyawan di tingkat operasional, supervisor, dan manajer. Adapun metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Temuan penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berbeda juga dilakukan oleh Aromega et al., (2019) yang melakukan riset kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yuta Hotel Manado dengan jumlah 32 orang. Sampel yang diambil sebanyak 32 orang responden. Variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Adapun metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sasanti & Irbayuni, (2022) yang melakukan riset kinerja karyawan di CV. 99 Gresik menunjukkan hasil temuan yang berbeda. Sampel yang digunakan adalah semua karyawan bagian produksi CV. 99 Gresik yang berjumlah sebanyak 40 karyawan. Adapun metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang diteliti yaitu beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan.

Penelitian berbeda juga dilakukan oleh Nurhasanah et al., (2022) yang melakukan riset kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bidang administrasi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah yang berjumlah 85 orang yang tercatat pada bulan Januari 2021. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas etika kerja, budaya organisasi, beban kerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Adapun metode yang digunakan yaitu melalui pendekatan kuantitatif. Yaitu dengan mengadakan survey kuisisioner kepada masing masing sampel penelitian. Hasil penelitian menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al., (2022) yang melakukan riset kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit menunjukkan hasil temuan yang berbeda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan status pegawai tetap yang

bekerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit yang berjumlah 64 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Adapun metode yang digunakan yaitu melalui skala likert. Yaitu dengan mengadakan survey kuisisioner kepada masing masing sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan temuan yang berbeda (Attamimi et al., 2022). Sampel pada riset ini bersumber dari segenap karyawan PT Golden Sari Lampung yang berjumlah 241 orang. Metode yang digunakan adalah menggunakan prosedur pengujian probabilitas dengan jenis teknik pengujian langsung non random atau pengujian acak dasar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja dan keterikatan kerja.

Tabel 1.1 Tabel *Research GAP*

Variabel	Peneliti	Temuan
Kompensasi (X1)	Novita` E (2022)	Positif Signifikan
	Aromege TN, Kojo Christoffel, Lengkong Viktor (2019)	Negatif Tidak Signifikan
Beban Kerja (X2)	Sasanti MA, Irbayani Sulastri (2022)	Negatif Signifikan
	Nurhasanah N, Jufrizen (2022)	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja	(Hermana et al., 2023)	Positif Tidak Signifikan
	Attamini SK, Hayati Keumala, Karim Mirwan (2022)	Negatif Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian beberapa jurnal bereputasi 2019-2023

Mengacu pada fenomena kinerja karyawan yang berfluktuatif. Serta masih dijumpai hasil penelitian yang beragam. Maka perlu dilakukan penelitian lanjutan yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi dalam penelitian terhadap peneliti tentang pengaruh Kompensasi, Beban kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sebagai acuan dalam pengembangan kebijakan operasional SDM PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang.

3. Sebagai acuan dalam pengembangan kebijakan jangka panjang program pengembangan SDM di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir kali ini terdiri dari 5 BAB, yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab Pendahuluan akan menguraikan tentang latar belakang masalah sebagai dasar utama penulis dalam melakukan penelitian. Dalam pembahasan awal akan dibahas secara terperinci mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pengambilan keputusan untuk melakukan penelitian. Rumusan masalah juga menjadi bagian yang sangat penting karena menentukan arah dari penelitian ini. Rumusan masalah harus bisa memberikan jawaban yang jelas terhadap permasalahan yang muncul dalam latar belakang dan membutuhkan data yang akurat dan lengkap.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab Tinjauan Pustaka ini menguraikan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu, Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penjelasan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel independen (Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Populasi dan sampel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, metode analisis data. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kelayakan data, uji asumsi klasik untuk menguji asumsi dasar yang harus terpenuhi dalam regresi linier, dan uji regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang hasil penelitian secara sistematis, mulai dari gambaran responden hingga hasil penelitian dianalisis dengan metode penelitian dan analisis data yang telah ditetapkan.

BAB V : PENUTUP

Selain itu, bagian penutup menyajikan kesimpulan dan saran yang diberikan kepada pihak yang berkepentingan terkait hasil penelitian. Kesimpulan merupakan rangkuman singkat dari hasil analisis penelitian, sedangkan saran diberikan kepada peneliti selanjutnya atau pihak lain yang berkepentingan.