

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak lembaga atau perusahaan. Perhatian itu diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, lembaga atau perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Peranan sumberdaya manusia sebagai penggerak dalam menjalankan aktifitas organisasi sangat berpengaruh karena mampu beradaptasi secara cepat dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Sumberdaya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai yang bekerja di organisasi dalam menjalankan peran dan fungsinya dituntut untuk berkinerja dan memiliki produktifitas tinggi sehingga organisasi perlu melakukan upaya agar kinerja dan produktifitas pegawainya tetap (Suswanto et al., 2017:6). Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu lembaga atau perusahaan.

Dalam penelitian Adha et al.,(2019) hal ini didukung oleh pendapat Sofyandi menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan seleksi, pelatihan

dan pengembangan, penempatan yang meliputi pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti pentingnya karyawan dalam suatu lembaga atau perusahaan dimana setiap individu perusahaan selayaknya berperan aktif dengan individu lainnya. Berdasarkan hasil keterangan dari CNBC Indonesia bahwa pada tahun 2020 terdapat beberapa perusahaan BUMN yang mengalami kerugian drastis karena adanya kelalaian dan kesalahan dalam bekerja oleh karyawan seperti PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIAA) mencatatkan rugi bersih US\$ 1,66 miliar per September 2021, membengkak dari US\$ 1,07 miliar per September 2020. Dengan estimasi kurs Rp 14.000 per dolar AS, maka rugi bersih Garuda Indonesia mencapai sekitar Rp 23 triliun, kemudian PT Indofarma Tbk (INAF) diketahui membukukan rugi bersih senilai Rp 51,18 miliar pada kuartal I-2022, berbalik dari periode yang sama tahun lalu yang masih laba Rp 1,82 miliar. Hal tersebut terjadi diantaranya karena menurunnya penjualan bersih, tentu penjualan bersih yang diharapkan tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan yang dipengaruhi oleh prestasi kerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2017:150).

Prestasi kerja pada prinsipnya adalah suatu tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan

yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi peningkatan prestasi kerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan prestasi kerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka karyawan dituntut mampu menjalankan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kerja yang baik, pimpinan perusahaan harus memperhatikan budaya kerja yang diterapkan dan pemberian kompensasi kerja langsung kepada karyawan.

Prinsip-prinsip tersebut diatas juga berlaku kepada para karyawan perusahaan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu. PLTU Pangkalan Susu adalah pembangkit listrik tenaga uap berbahan bakar batubara. Seiring dengan kebutuhan listrik masyarakat yang semakin meningkat. PLN terus berupaya meningkatkan kapasitas pasokan listrik di Indonesia, dengan membangun pembangkit-pembangkit listrik baru. Untuk itu PLN akan membangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) Pangkalan Susu Unit 3 dan 4, 2x200 Mega Watt (MW) di desa Pasir, Kecamatan Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Proyek ini merupakan PLTU yang termasuk program percepatan (Fast Track Program/FTP) 10 ribu MW tahap II (Kem ESDM RI, 2013). Didalam perjalanannya sebagai salah satu sistem penyedia listrik yang paling banyak digunakan di Indonesia, ada sejumlah kelebihan dari PLTU, antara lain: Murah, karena energi yang bersumber dari batubara harganya terjangkau dan kenaikannya tidak terlalu signifikan, bahkan saat ini harganya terus menurun. Oleh sebab itu

peran para sumber daya manusia dalam perusahaan ini sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut diatas. Prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dengan kebijakan perusahaan di bidang personalia. Dengan pelaksanaan penilaian yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai bidang–bidang yang lain dan merasa memiliki perusahaan sebagai suatu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2017:150).

Berikut adalah tabel penilaian prestasi kerja karyawan bagian sumber daya manusia dan umum Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu, yang dinilai berdasarkan indikator sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja Karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu**

Indikator	Nilai Prestasi Kerja		
	2019	2020	2021
<b>I. Hasil Karya</b>			
1. Tertib Administrasi	6,7	7,1	6,4
2. Keakuratan Data	7,2	7,5	7,8
<b>II. Sikap Kerja</b>			
1. Integritas dan Komitmen	8,0	8,1	8,3
2. Proaktif dan Inisiatif	7,4	7,1	6,9
3. Kreatif dan Inovatif	7,6	7,4	7,0
4. Semangat Kerja	7,8	7,5	7,2
5. Disiplin	7,0	6,7	6,4
<b>III. Cara Kerja</b>			
1. Perencanaan/Pengorganisasian	8,0	7,9	7,7
2. Pelayanan	7,8	8,0	8,0
3. Pemecahan masalah dan Pengambilan Keputusan	8,0	8,1	7,9
<b>Total prestasi kerja karyawan secara keseluruhan</b>	<b>75,5</b>	<b>75,4</b>	<b>73,6</b>
<b>Rata-rata prestasi kerja karyawan</b>	<b>7,55</b>	<b>7,54</b>	<b>7,36</b>

Sumber: Data Sekunder yang telah disiapkan oleh Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu, data diolah (2021)

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata prestasi yang di ukir para karyawan dari tahun ke tahun cenderung menurun namun, rata-rata prestasi yang diukir karyawan selama 3 tahun berturut masih tergolong baik dengan nilai diatas 7. Pada 3 (tiga) indikator penilaian prestasi, cenderung mengalami penurunan prestasi di tiap pergantian tahun. Pada sikap kerja proaktif dan inisiatif, terlihat terjadi penurunan yang menunjukkan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul masih kurang baik dan mungkin cenderung membiarkan masalah tersebut berlarut-larut. Begitu juga dengan sikap kerja kreatif dan inovatif yang juga mengalami penurunan. Hal tersebut mungkin disebabkan kemampuan dan minat seseorang karyawan yang tidak sejalan dengan bidang pekerjaan yang ia kerjakan yang membuat ia begitu kaku dalam bekerja. Dan pada semangat kerja dan kedisiplinan juga mengalami penurunan yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan dan juga karyawan itu sendiri, hal ini juga bisa diakibatkan kurangnya penerapan budaya kerja yang kuat oleh para karyawan.

Dibagian cara kerjapun demikian, prestasi kerja karyawan bergerak fluktuatif dan cenderung menurun. Keberanian pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang lambat akan membuat roda organisasi beserta administrasi tidak berjalan dengan lancar. Untuk itu diperlukan kualitas kerja dan pengetahuan yang layak dalam diri seseorang karyawan untuk mengatasi pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang lambat tersebut.

Untuk mendorong peningkatan prestasi / produktivitas karyawan yang sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sasaran perilaku pribadi terfokus pada sasaran perusahaan. Sistem Manajemen Kompetensi dan Prestasi Kerja ini secara lebih tegas mengintegrasikan kebutuhan untuk menilai prestasi karyawan dan menghargai karyawan yang berkemampuan di atas rata-rata, mereka yang banyak berkontribusi dan termasuk para “*Knowledge Worker*” dan sekaligus menjamin arah tercapainya indikator kinerja bisnis.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sulit untuk dipromosikan ke jenjang yang tingkatnya lebih tinggi dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada prestasi kerja para karyawan dan perubahan yang ada pada lingkungan organisasi tersebut. Namun dalam pencapaian hal tersebut tidaklah mudah, karyawan terkadang menampilkan hasil kerja yang tidak memuaskan, tidak produktif, mangkir kerja atau tidak disiplin. Seorang karyawan dikatakan disiplin bilamana selalu datang tepat waktu,

mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya adalah dengan penerapan budaya kerja. Menurut Sedarmayanti (2016:39) faktor yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan adalah budaya kerja dimana budaya yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi. Budaya kerja adalah persepsi yang mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari sehingga membuat pegawai lebih senang menjalankan tugasnya.

Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Hasing & Sulkarnain, 2019). Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja dan prestasi kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan (Supriyadi & Guno, 2016:1). Budaya kerja meliputi sikap dan kedisiplinan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika seorang karyawan memiliki budaya kerja yang baik ataupun kebiasaan kerja yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan juga.

Berikut ini budaya kerja yang diterapkan pada Unit Jasa Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu, budaya kerja tersebut adalah *Code Of Conduct* untuk pedoman perilaku yang dinamakan SIPP (Saling Percaya,

Integritas, Peduli dan Pembelajar) yang masing – masing dapat diartikan sebagai berikut :

1. Saling percaya (*Mutual Trust*), yaitu suasana saling menghargai dan saling terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak – pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktik bisnis yang bersih.
2. Integritas (*Integrity*), yaitu wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan di dalam PLTU Pangkalan Susu
3. Peduli (*Care*), yaitu cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak – pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.
4. Pembelajar (*Learner*), yaitu sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktik pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaruan perusahaan secara berkelanjutan.



Budaya kerja kedua adalah *Code Of Conduct* untuk integritas yang terbagi 2 yaitu *Do* dan *Don't* yang meliputi:

**Tabel 1.2**  
**Budaya Kerja Code Of Conduct Integritas**

No	<i>Do</i>	<i>Don't</i>
1	Jujur dan menjaga komitmen	Menyalahgunakan wewenang dan jabatan
2	Memberikan keteladanan	Meminta, memberikan dan atau menerima suap dan gratifikasi
3	Adil dan bertanggung jawab	Melakukan pembunuhan karakter
4	Mengakui keterbatasan	Terlibat penyalahgunaan narkoba
5	Netral dalam berpolitik	Membocorkan rahasia perusahaan

Sumber : Budaya Kerja Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu

Budaya kerja ketiga adalah *Code Of Conduct* untuk peduli yang terbagi 2 yaitu *Do* dan *Don't* yang meliputi:

**Tabel 1.3**  
**Budaya Kerja (Peduli)**

No	<i>Do</i>	<i>Don't</i>
1	Saling membantu, memotivasi dan memberikan perhatian	Tidak peduli terhadap kondisi dan harta perusahaan serta keselamatan kerja
2	Santun , ramah dan terbuka	Menciptakan sistem yang berbelit - belit
3	Menjaga citra dan memberikan pelayanan terbaik	Diskriminatif
4	Saling menginformasikan bila ada yang melanggar peraturan	Minta dilayani

Sumber : Budaya Kerja Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu

Budaya yang berlaku di Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu merupakan wujud nyata dan aktualisasi budaya kerja dimana merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional perusahaan secara lebih efisien dan efektif. Jika budaya yang ada di

Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu yang kuat dan sistematis secara konsisten diterapkan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berikut adalah hasil pra *survey* kepada 20 orang responden Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu mengenai masalah budaya kerja yang ada dapat di lihat pada Tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvey Budaya Kerja**  
**Pada Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu**

No	Indikator	Jawaban Responden (orang)		Persentase Jawaban Ya (%)	Persentase Jawaban Tidak (%)
		Ya	Tidak		
1.	Saya berusaha menghargai sesama rekan kerja	11	9	55	45
2.	Saya terbuka dengan sesama rekan kerja yang dilandasi keyakinan akan integritas	13	7	65	35
3.	Saya menunjukkan kejujuran dalam bekerja	9	11	45	55
4.	Saya peduli kepada perusahaan yang ditandai dengan mencari solusi yan tepat pada setiap permasalahan perusahaan	11	9	55	45
5.	Saya berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi demi pembaharuan perusahaan seara berkelanjutan	12	8	60	40
Rata-rata		11,2	9,8	56	44

*Sumber : Hasil Prasurvey Budaya Kerja Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu*

Tabel 1.4 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu mengenai budaya kerja, dapat dilihat bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh karyawan masih kurang disiplin dan tegas. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator kedisiplinan yang mendapatkan jawaban cenderung negatif sebesar 45% dan percaya diri serta ketegasan dalam bekerja

cenderung negatif sebesar 40% dari total 20 responden yang menjawab. Hal ini juga di dukung oleh hasil data penilaian prestasi kerja Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu bahwa disiplin kerja karyawan menurun pada tiga tahun terakhir. Kondisi ini juga dapat timbul akibat kurangnya penerapan budaya kerja yang kuat dan konsisten oleh karyawan.

Tingkat prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tidaklah hanya tergantung dari budaya kerja karyawan melainkan kompensasi kerja langsung yang diterima oleh karyawan itu sendiri dalam menuntun tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2012:127) terdapat faktor negatif lainnya yang dapat menurunkan prestasi kerja apabila kompensasi yang kurang mencukupi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Dapat menyebabkan menurunnya keinginan pekerja untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, artinya bahwa kinerja yang diberikan para pekerja kurang dihargai karena jumlah kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian tujuan prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja, .

Menurut Sedarmayanti (2016:239), kompensasi kerja langsung merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi.

Dimana pemberian kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap segala bentuk kaitan yang ada diperusahaan, maka selayaknya perusahaan memberikan kompensasi secara adil dan merata pada setiap individu agar sejahtera.

Berikut adalah hasil pra *survey* kepada 20 orang responden Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu mengenai masalah kompensasi kerja langsung yang ada dapat di lihat pada Tabel 1.5

**Tabel 1.5**  
**Hasil Prasurvey Kompensasi Kerja Langsung**  
**Pada Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu**

No	Indikator	Jawaban Responden (orang)		Persentase Jawaban Ya (%)	Persentase Jawaban Tidak (%)
		Ya	Tidak		
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	12	8	60	40
2.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	13	7	65	35
3.	Saya diberikan insentif sesuai dengan tanggungjawab yang dilimpahkan kepada saya	15	5	75	25
4.	Saya diberikan asuransi untuk menjamin pekerjaan saya	20	0	100	0
5.	Saya diberikan bonus apabila kinerja saya mencapai bahkan melebihi target	0	20	0	100
Rata-rata		12	8	60	40

*Sumber : Hasil Prasurvey Kompensasi Kerja Langsung Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu*

Tabel 1.5 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu mengenai kompensasi, dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih ada yang memberikan tanggapan bahwa tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator yang mendapatkan jawaban cenderung negatif sebesar 40% dari total 20

responden yang menjawab. Hal ini juga di dukung oleh hasil data penilaian prestasi kerja Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu bahwa semangat kerja karyawan menurun pada tiga tahun terakhir. Kondisi ini juga dapat timbul akibat karyawan merasa gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan serta tidak sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh karyawan.

Pengaruh kompensasi kerja langsung dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan sangat perlu diperhatikan agar para karyawan dapat berprestasi dengan sehat dan tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan, pimpinan, maupun pihak yang terkait dengan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik membahas pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja. Disini penulis menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ditemukan sebagai berikut :

- a. Prestasi yang di ukir para karyawan dari tahun ke tahun cenderung masih fluktuatif.
- b. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul masih kurang baik dan mungkin cenderung membiarkan masalah tersebut berlarut-larut.

- c. Semangat kerja dan kedisiplinan mengalami penurunan.
- d. Kurangnya penerapan budaya kerja yang kuat oleh para karyawan.
- e. Karyawan kurang memiliki ketegasan dan percaya diri dalam bekerja.
- f. Masih terdapat pendapat karyawan bahwa kompensasi tak sebanding dengan beban kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih terarah, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan yang diangkat berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah penelitian ini hanya pada permasalahan yang dianggap paling berpengaruh pada Prestasi Kerja sebagai variabel dependen yaitu masalah Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung sebagai variabel independen.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pada Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu
2. Terdapat pengaruh kompensasi kerja langsung terhadap prestasi kerja pada Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu

3. Terdapat pengaruh budaya kerja dan kompensasi kerja langsung secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pada Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh baik secara simultan maupun parsial dari variabel pengaruh budaya kerja dan kompensasi kerja langsung terhadap prestasi kerja pada Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi manajemen perusahaan dalam menyikapi perkembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawannya.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para peneliti lain di waktu yang akan datang.