

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri ketenagalistrikan merupakan salah satu sektor vital dalam pembangunan ekonomi, di mana perusahaan yang bergerak di bidang ini dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat dan industri lainnya. PT Haleyora Power, sebagai anak perusahaan PT PLN (Persero), memiliki peran penting dalam mendukung distribusi tenaga listrik di Indonesia. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan harus memastikan bahwa kinerja karyawan tetap tinggi agar dapat memberikan layanan yang berkualitas dan efisien. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan di PT Haleyora Power menjadi salah satu aspek yang mendapatkan perhatian manajemen, terutama dalam menghadapi tantangan industri yang semakin dinamis. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi, perubahan kebijakan perusahaan, serta kurangnya kepuasan terhadap sistem kompensasi menjadi faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan berbagai faktor, seperti motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Katili et al., 2021), menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Hendy Tannady, 2023), menunjukkan bahwa faktor kompensasi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan PT Haleyora Power guna memperoleh temuan yang lebih relevan dengan kondisi perusahaan.

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Karyawan 5 Tahun Terakhir

Tahun	Target (%)	Kinerja Karyawan (%)	Keterangan
2020	100	85	Kinerja cukup stabil sebelum pandemi COVID-19.
2021	100	78	Penurunan kinerja akibat dampak pandemi dan perubahan sistem kerja.
2022	100	82	Pemulihan kinerja setelah adaptasi terhadap sistem kerja hybrid.
2023	100	87	Peningkatan kinerja berkat strategi motivasi dan pemberian kompensasi yang lebih baik.
2024	100	84	Sedikit penurunan akibat restrukturisasi perusahaan dan perubahan kebijakan kerja.

Sumber : HRD PT Haleyora Power, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, kinerja karyawan PT Haleyora Power mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, produktivitas karyawan tercatat sebesar 85%, namun mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 78% akibat dampak pandemi COVID-19 yang menyebabkan perubahan sistem kerja dan penyesuaian operasional. Pada tahun 2022, produktivitas kembali meningkat menjadi 82% seiring dengan pemulihan ekonomi dan adaptasi terhadap sistem kerja hybrid. Tren positif berlanjut di tahun 2023 dengan peningkatan produktivitas menjadi 87%, didorong oleh implementasi strategi motivasi dan pemberian kompensasi yang lebih kompetitif. Namun, pada tahun 2024, produktivitas kembali mengalami sedikit penurunan menjadi 84% akibat tantangan internal seperti restrukturisasi perusahaan dan perubahan kebijakan kerja. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan di PT Haleyora Power.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan. Di PT Haleyora Power, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan semangat kerja akibat kurangnya penghargaan atas kinerja mereka serta keterbatasan peluang pengembangan karier. Fenomena ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendy Tannady, 2023; Sitopu et al., 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan dan pencapaian pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Simamora, 2022; Aliyyah et al., 2021), menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, motivasi tidak selalu menjadi faktor dominan, karena aspek lingkungan kerja dan tekanan eksternal juga berperan dalam menentukan performa karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu menguji lebih lanjut bagaimana motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Haleyora Power.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. PT Haleyora Power telah menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja, tetapi masih terdapat keluhan dari karyawan terkait ketidakjelasan dalam pemberian bonus serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan gaji yang diterima. Studi yang dilakukan oleh (Iptian et al., 2020; Qomariyah et al., 2022), menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2020; Nugraha & Zulfikar, 2023), menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, meskipun kompensasi sudah memadai, faktor lain seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan adanya temuan yang beragam, penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Haleyora Power.

Kepuasan kerja juga menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan

pekerjaannya cenderung lebih loyal dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai target perusahaan. Namun, dalam beberapa survei internal PT Haleyora Power, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa kurang puas dengan kebijakan rotasi kerja dan kesempatan promosi yang terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh (Pio, 2022; Ratna Pudyaningsih et al., 2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan retensi karyawan serta efektivitas kerja mereka. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Indripriarko & Aima, 2022; Supriyanto et al., 2020), menunjukkan bahwa dalam beberapa perusahaan, kepuasan kerja tidak selalu berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas, terutama jika karyawan merasa terlalu nyaman dengan situasi yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Haleyora Power.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat kinerja yang optimal, termasuk PT Haleyora Power. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi masih terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian yang membahas hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan mengkaji **Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power.** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia

secara lebih efektif.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fluktuasi Kinerja Karyawan – Berdasarkan data lima tahun terakhir, kinerja karyawan PT Haleyora Power mengalami naik turun, terutama akibat pandemi, perubahan sistem kerja, dan restrukturisasi perusahaan.
2. Motivasi Kerja yang Beragam – Beberapa karyawan mengalami penurunan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan motivasi.
3. Kompensasi yang Perlu Dievaluasi – Terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan terkait kebijakan kompensasi, baik dari segi gaji, insentif, maupun tunjangan, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja yang Bervariasi – Beberapa karyawan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja, sistem promosi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang dapat berdampak pada loyalitas dan kinerja karyawan.

1.3. Ruang Lingkup/Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan yang ditetapkan agar fokus penelitian menjadi lebih jelas dan terarah. Adapun batasan masalah yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel ini dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Haleyora Power yang bekerja di berbagai divisi operasional dan administrasi. Responden yang akan diteliti merupakan karyawan tetap yang aktif bekerja selama periode penelitian.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta membantu perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

1.6. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT

Haleyora Power.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power. Melalui penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi, pemberian kompensasi yang adil, serta peningkatan kepuasan kerja.

1.7. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen kinerja dan perilaku organisasi, terutama dalam konteks industri ketenagalistrikan seperti PT Haleyora Power.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT Haleyora Power dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Perusahaan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, menyusun kebijakan kompensasi yang lebih kompetitif, serta meningkatkan kepuasan kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya secara lebih optimal.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam meningkatkan pemahaman tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Selain itu,

penelitian ini juga memberikan pengalaman empiris dalam melakukan riset di bidang manajemen sumber daya manusia, yang dapat menjadi bekal berharga bagi peneliti dalam pengembangan karier akademik maupun profesional di masa depan.

1.8. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab utama dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan. Pendahuluan memberikan gambaran awal mengenai pentingnya penelitian ini dan arah yang akan ditempuh dalam analisis yang dilakukan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang mendukung penelitian serta kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan. Selain itu, bab ini juga mencakup kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang menjadi dasar dalam analisis yang dilakukan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data serta interpretasi terhadap temuan penelitian. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan penelitian terdahulu untuk menilai konsistensi dan kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi yang dapat diterapkan dalam praktik nyata. Selain itu, diberikan saran bagi pihak terkait dan peneliti selanjutnya untuk pengembangan penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini mencantumkan semua sumber yang dikutip dalam penelitian, termasuk buku, artikel jurnal, makalah konferensi, dan publikasi akademik relevan lainnya.