

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV

Perusahaan Listrik Negara atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang menangani semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Kelistrikan di bumi Parahyangan sudah ada sejak masa pemerintahan kolonial Belanda ditataran tanah Sunda. Pada tahun 1905 di Jawa Barat khususnya Kota Bandung berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik milik Pemerintah Kolonial Belanda yang bernama *Bandoengsche Electriciteit Maatschappij* (BEM). PT PLN mempunyai beberapa unit ketenagalistrikan yang tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya yaitu PT PLN Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS) yang berada dibawah Unit Pengadaan. Salah satu PT PLN PUSHARLIS berada di Bandung, yaitu PT PLN PUSHARLIS Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

PLN PUSHARLIS UWP IV berdiri sejak tahun 1920, berawal dengan dibangunnya PLTU Dayeuhkolot (2x750 Kw). Akan tetapi tahun 1940 dibongkar dan kemudian diganti menjadi PLTD Dayeuhkolot (2x550 kW) termasuk Gardu Induk, Gudang, dan Bengkel Dayeuhkolot. Dalam masa penjajahan Jepang tempat ini berganti nama menjadi “Saebu Jawa Denki Jigyo Kosha”. Setelah masa kemerdekaan tahun 1945 perusahaan berada dibawah pengawasan Pemerintah NKRI dan berganti nama menjadi Jawatan Listrik dan Gas Dayeuhkolot.

Setelah dilakukan reorganisasi perusahaan ini menjadi bagian dari PLN Sektor Priangan dan ditetapkan dengan nama PLN Sektor Priangan Bengkel Dayeuhkolot. Reorganisasi terus berlangsung dengan sejarah sebahai berikut :

- | | |
|------|---|
| 1960 | “Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi XIII Bengkel Mesin Dan Listrik Negara” |
| 1964 | “Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi XI” |

1972	“Perusahaan Umum Listrik Negara Pembangkit III-Bengkel Dayeuhkolot”
1973	“PLN Pembangkitan Jawa Barat dan Jakarta Raya-Unit Bengkel Dayeuhkolot”
1983	“PLN Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat (KJB) Unit Bengkel Dayeuhkolot”

Pada tahun 1994 seiring dengan berubahnya status PLN dari Perum menjadi Perseroan Terbatas (PT), maka status Bengkel Dayeuhkolot menginduk ke PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat dengan perubahan nama menjadi PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat, Unit Bengkel Dayeuhkolot. Pada tahun 1995 PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat menjadi anak perusahaan dengan nama PT PLN (Persero) Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa Bali I, dan status Unit Bengkel Dayeuhkolot dialihkan yang semula berada dibawah PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat menjadi dibawah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat untuk selanjutnya memperoleh nama baru menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, Bengkel Mesin Dayeuhkolot (BMDK).

Seiring dengan berubahnya status tersebut Bengkel Mesin Dayeuhkolot mendapat bantuan pinjaman lunak dari Jepang (JICA) untuk pengembangan Bengkel termasuk infrastruktur, mesin-mesin dan bangunan kantor. Tahun 1997 merupakan tonggak bersejarah karena PT PLN (Persero) Kantor Pusat membentuk unit baru PT PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa Perbengkelan, yang selanjutnya dikenal dengan nama JASBENG. Sejalan dengan pengembangan peralatan pemesian, jumlah produk, dan kemampuan perusahaan, maka pada tahun 2001 dilakukan penyempurnaan organisasi dengan nama baru PT PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa & Produksi. Pada akhirnya, sesuai dengan Keputusan Direksi No.067.K/DIR/2011, tanggal 25 Februari 2011 organisasi tersebut berubah nama hingga kini menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PLN PUSHARLIS).

1.1.2 Bidang Operasional PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV

PLN PUSHARLIS UWP IV bergerak dalam bidang *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) serta *engineering, procurement* dan *construction* (EPC) Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) skala kecil. PLN PUSHARLIS UWP IV sudah menggunakan *Quality Manufacturing* yang ditetapkan pada tahun 2015. *Quality Manufacturing* ini belum digunakan oleh unit lain, sehingga PLN PUSHARLIS UWP IV mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan unit yang lainnya. Selain itu PLN PUSHARLIS UWP IV merupakan jasa penunjang penyedia peralatan ketenagalistrikan. Jadi antara unit satu dengan yang lain tidak terjadi pengelolaan yang tumpang tindih.

1.1.3 Logo Perusahaan

PT PLN (Persero) mempunyai logo atau lambang perusahaan yang menjadi ciri khas serta pembeda antara BUMN satu dengan lainnya, logo tersebut bisa dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1

Logo PT PLN (Persero)

Sumber: www.pln.co.id, 2016

Makna Logo Perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

Berikut adalah penjelasan dari visi, misi, dan struktur organisasi dari PLN PUSHARLSI UWP IV.

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“Menjadi *center of excellence* dalam *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) Ketenagalistrikan dengan Bertumpu pada Potensi Insani.

b. Misi

- 1) Sebagai pusat pemeliharaan ketenagalistrikan yang melakukan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) ketenagalistrikan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja peralatan ketenagalistrikan terutama kinerja pembangkit PLTU 10.000 MW untuk menjamin ketersediaan pasokan tenaga listrik.
- 2) Berperan untuk memenuhi kebutuhan *emergency repair*.
- 3) Pengembangan hasil karya inovasi.

1.1.5 Struktur Organisasi

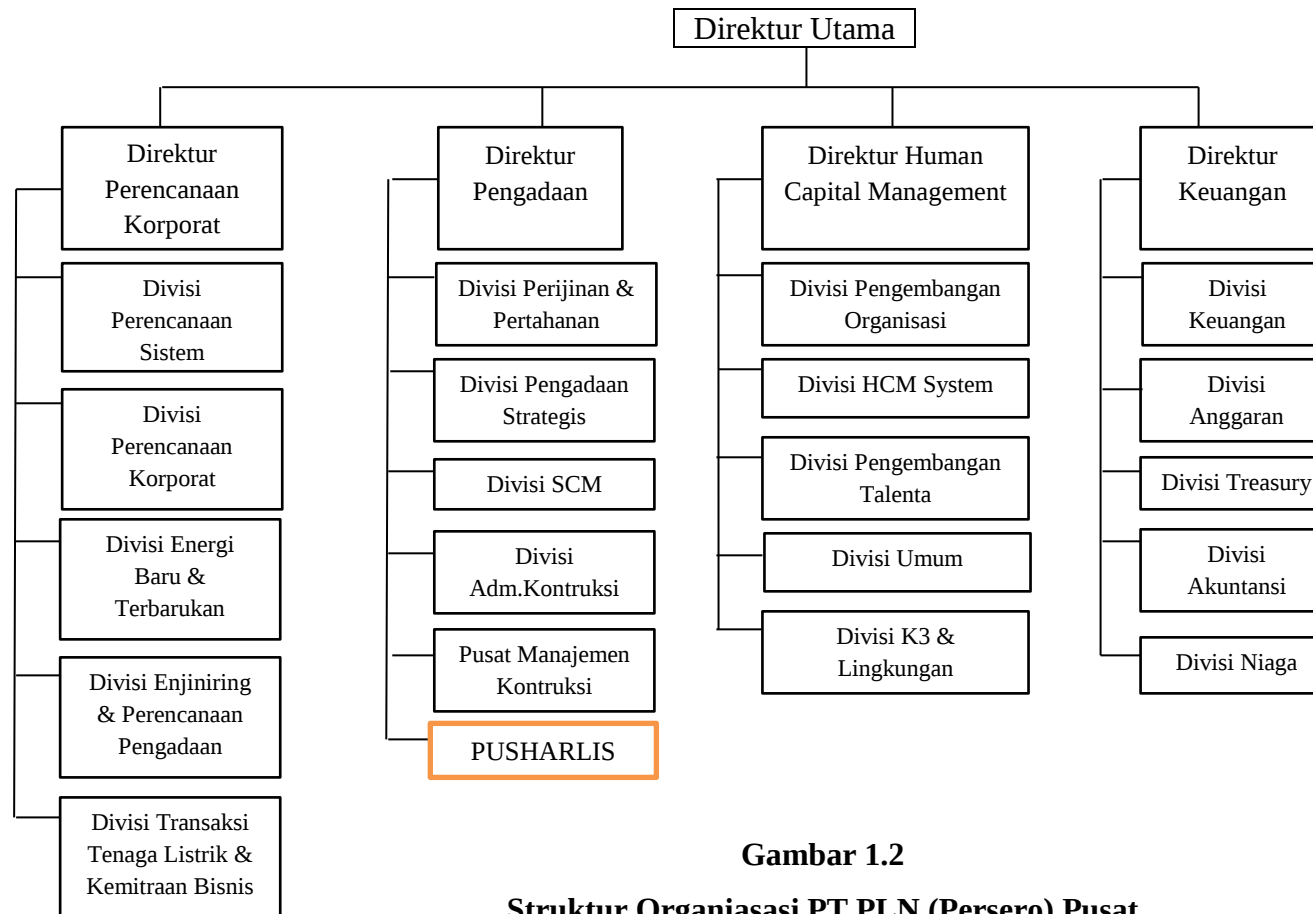
Struktur organisasi PT PLN (Persero) Pusat Berdasarkan Peraturan Direksi No. 0179.P/DIR/2016, tanggal 03 Mei 2016 terdiri dari Direktur Utama yang membawahi Satuan Pengawasan Intern, Satuan Korporat, Satuan Pengendalian Kinerja Korporat, Sekertaris Perusahaan, Satuan Komunikasi Korporat, Satuan Pengadaan IPP, Satuan Tubara, Satuan Gas dan BBM.

Dibawah struktur organisasi tersebut terdapat Direktur Perencanaan Korporat, Direktur Pengadaan, Direktur *Human Capital Management*, Direktur Keuangan, Direktur Bisnis Regional Sumatera, Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Barat, Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Tengah, Direktur Bisnis Regional Jawa & Bali, Direktur Bisnis Regional Kalimantan, Direktur Bisnis Regional Sulawesi & Nusra, dan juga Direktur Bisnis Regional Maluku & Papua. Dalam struktur organisasi PLN PUSHARLIS berada dibawah pimpinan Direktur Pengadaan yang dibawah juga oleh Divisi Perijinan, Divisi Pengadaan Strategis, Divisi *Supply Chain Management*, dan Divisi Administrasi Kontruksi. (Struktur organisai PT PLN (Persero) Pusat dapat dilihat pada gambar 1.2).

Struktur organisasi PLN PUSHARLIS UWP IV, terdiri dari Manajer UWP IV yang membawahi *Assistant Enginer System*, SPV Pelaksana Pengadaan, *Assistant* Manajer Teknik, dan juga *Assistant* Manajer Administrasi. SPV Pelaksana Pengadaan membawahi *Assistant Analyst* Pelaksana Pengadaan. *Assistant* Manajer Teknik membawahi *Assistant Enginer* Pengendalian Produk,

Assistant Enginer Pengendalian Proses, SPV Mekanikal dan Kontruksi, SPV Elektrikal, dan juga SPV Perencanaan. Sedangkan *Assistant* Manajer Administrasi membawahi SPV Keuangan, dan juga SPV Administrasi Umum. (Struktur organisai PLN PUSHARLIS UWP IV dapat dilihat pada gambar 1.3).

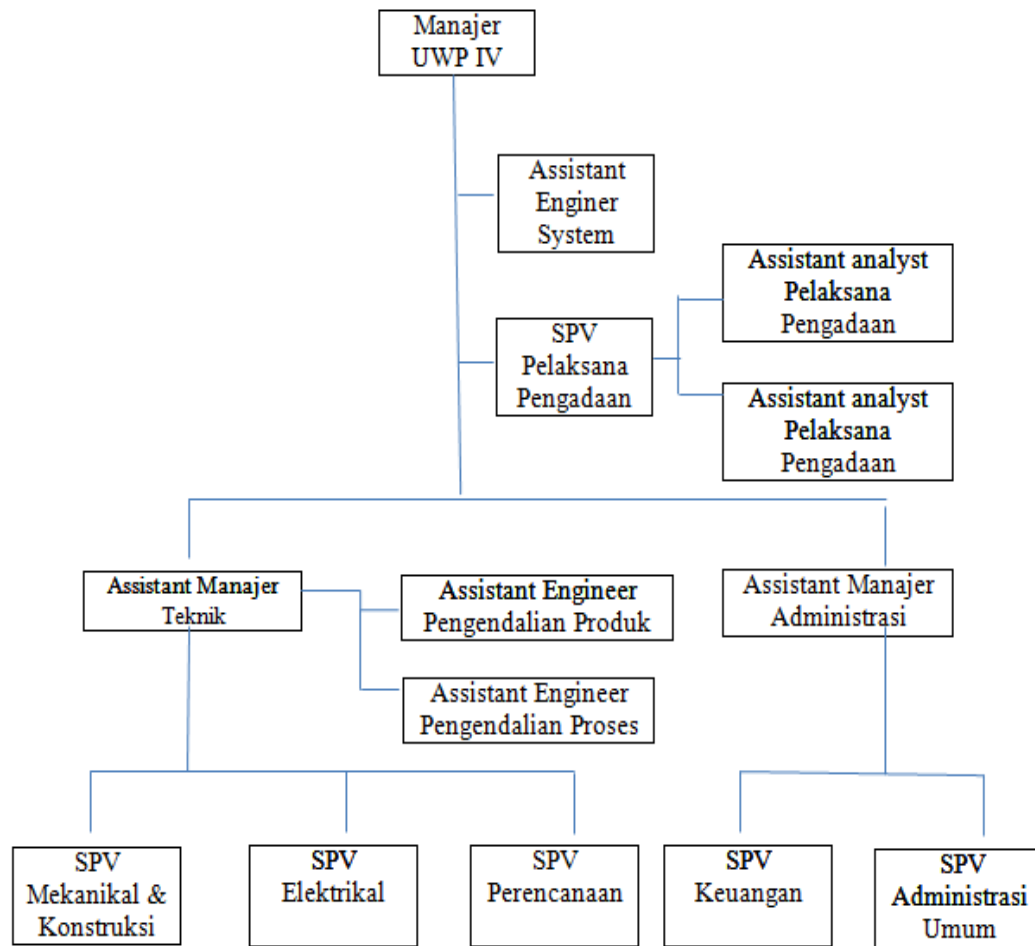
a. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2
Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat

Sumber: www.pln.co.id, 2016

b. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan UWP IV adalah sebagai berikut:



Gambar 1.3
Struktur Organisasi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV
Sumber: Data Internal Perusahaan

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini kegiatan bisnis pada sebuah perusahaan akan mengalami tantangan yang semakin berat karena adanya ketidakpastian yang signifikan dari segi internal maupun eksternal perusahaan. Ditambah lagi kurang berkompetennya sumber daya manusia yang ada di dalamnya, akan mempengaruhi eksistensi dan efektivitas sebuah perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, dengan demikian perusahaan mampu bersaing secara kompetitif dan juga bisa mengatasi tuntutan dari konsumen. Penting adanya manajemen sumber daya manusia, karena dengan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam perusahaan, mempermudah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012: 19) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 2) MSDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Sumber daya manusia adalah sebutan untuk pegawai atau karyawan sebuah perusahaan. SDM merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Fathoni dalam Subekti dan Jauhar, 2012: 13). Peran karyawan atau pegawai yaitu sebagai perencana dan pelaku terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya maka perusahaan akan memiliki daya saing yang tinggi dengan perusahaan lain, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan pesaingnya. Banyak perusahaan yang beroperasi di Indonesia, misalkan saja

perusahaan dagang, perusahaan jasa, dan juga perusahaan manufaktur. Sedangkan BUMN merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Di Indonesia terdapat 136 perusahaan BUMN, yang salah satunya adalah PT PLN (Persero) satu-satunya BUMN yang menangani segala aspek kelistrikan yang ada di Indonesia.

PLN PUSHARLIS UWP IV merupakan salah satu unit yang berada di lingkungan PT PLN (Persero) yang bergerak dalam bidang *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) serta *engineering, procurement* dan *construction* (EPC) Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) skala kecil. Dengan adanya tugas atau tanggung jawab besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka PLN PUSHARLIS UWP IV memerlukan karyawan dengan keterampilan tinggi dan spesifik. Karyawan yang mempunyai keterampilan tinggi dan spesifik untuk mengelola perusahaan, juga mempunyai tuntutan seperti pemberian gaji atau imbalan dari perusahaan. Dalam sebuah organisasi dan juga perusahaan pasti terdapat risiko di dalamnya, risiko tidak dapat dihindari tetapi dapat diminimalisir. Bahaya yang terjadi di dalam maupun diluar lingkungan perusahaan dapat mengancam jiwa pegawai atau lingkungan sekitar. Misalkan saja apabila terjadi ledakan dalam kegiatan kerja maka tidak hanya berdampak pada pegawai perusahaan tapi juga pada lingkungan masyarakat sekitarnya. Misalnya timbulnya kerugian materil dan nonmateril, polusi yang ditimbulkan akibat ledakan dan masih banyak kerugian yang lainnya. Pemberian gaji atau imbalan ini disebut dengan sistem remunerasi. Menurut Pora de (2011: 3), remunerasi diartikan sebagai suatu bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Darmadji (2012: 68), dalam pembentukan atau memformulasikan sistem remunerasi terdapat empat komponen, antara lain gaji, tunjangan, insentif, dan bonus. Remunerasi diberikan untuk mensejahterakan pegawainya dan juga menciptakan iklim kerja yang sehat dalam perusahaan. Saat pegawai merasa dirinya sudah disejahterakan oleh perusahaan maka tidak akan ada tuntutan lain yang timbul sehingga menyebabkan

protes atau demo yang dilakukan oleh pegawai terhadap perusahaan. selain itu dengan adanya pemberian remunerasi kepada pegawai bisa meningkatkan motivasi kinerja sehingga tercapailah target atau tujuan perusahaan diantaranya terpenuhinya kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan oleh PT PLN (Persero).

PLN PUSHARLIS UWP IV, adalah salah satu perusahaan yang memberikan remunerasi kepada karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan cuti, *benefit*, bonus, dan juga insentif kinerja. Remunerasi yang diberikan oleh perusahaan berbasis 3P yaitu, *pay for person*, *pay for position*, dan yang terakhir adalah *pay for performance*.

- a. P1 Tarif *Grade (Pay for Person)*/bulan
Level Kompetensi
 - 1) *Integration* (Jenjang Pendidikan S3)
 - 2) *Advance* (Jenjang Pendidikan S3)
 - 3) *Optimization* (Jenjang Pendidikan S3)
 - 4) *System* (Jenjang Pendidikan S2)
 - 5) *Specific* (Jenjang Pendidikan S1)
 - 6) *Basic* (Jenjang Pendidikan SMK)
- b. P2 Tunjangan Jabatan (*Pay for Position*) /bulan
 - 1) Srtuktural
 - a) Manajer atas (GM/Pemimpin/KADIV)
 - b) Manajer Menengah (Manajer Bidang/Manajer Senior)
 - c) Manajer Dasar (Manajer Unit Pelaksana/Deputi Manajer)
 - d) Supervisor Atas (Asistan Manajer)
 - e) Supervisor Dasar (Supervisor/Manajer Ranting)
 - 2) Fungsional
 - a) Fungsional 1 (*Integration*)
 - b) Fungsional 2 (*Advance*)
 - c) Fungsional 3 (*Optimization*)
 - d) Fungsional 4 (*System*)

e) Fungsional 5 (*Specific*)

f) Fungsional 6 (*Basic*)

c. P3 Imbalan Kinerja (*Pay for Performance*)/semester

Komponen

- 1) Nilai sasaran kinerja (*Hard competencies*)
- 2) Nilai kompetensi individu (*soft skill*)
- 3) Diklat, Penugasan
- 4) Data kehadiran
- 5) Nilai kinerja organisasi PLN PUSHARLIS UWP IV
- 6) Tarif *Grade*

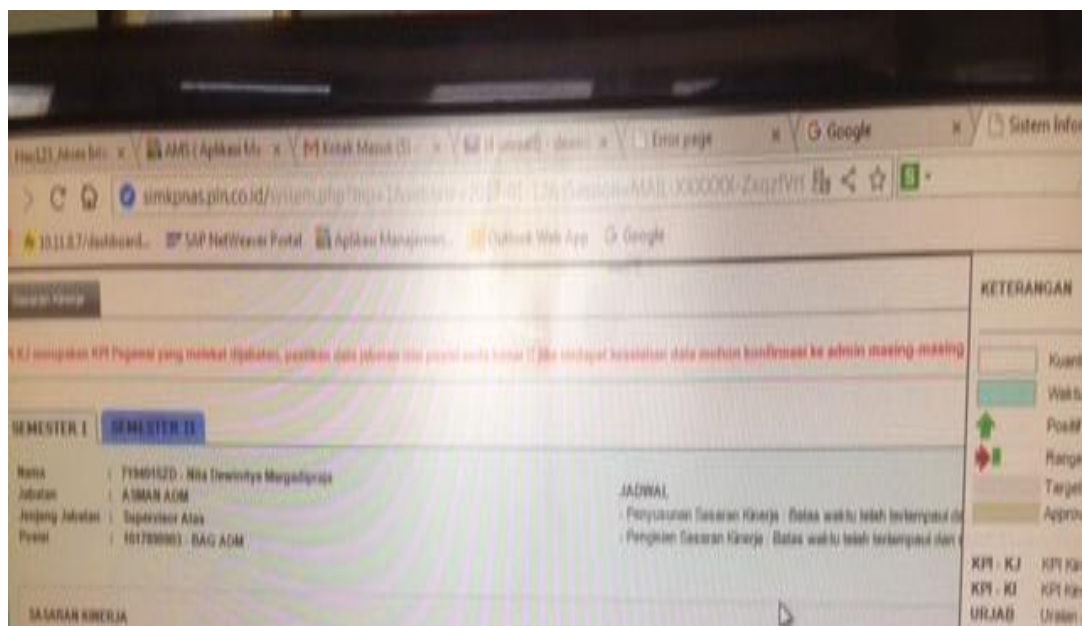
Elemen penilaian kinerja pegawai PLN PUSHARLIS menggunakan sistem informasi kinerja pegawai (SIMKP) merupakan bagian alat ukur kinerja masing-masing pegawai PLN PUSHARLIS. Gambar sistem informasi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :



Gambar 1.4

Tampilan Depan SIMPK PLN PUSHARLIS

Sumber : Data Internal Perusahaan



Gambar 1.5

Sistem Informasi Kinerja Pegawai PLN PUSHARLIS

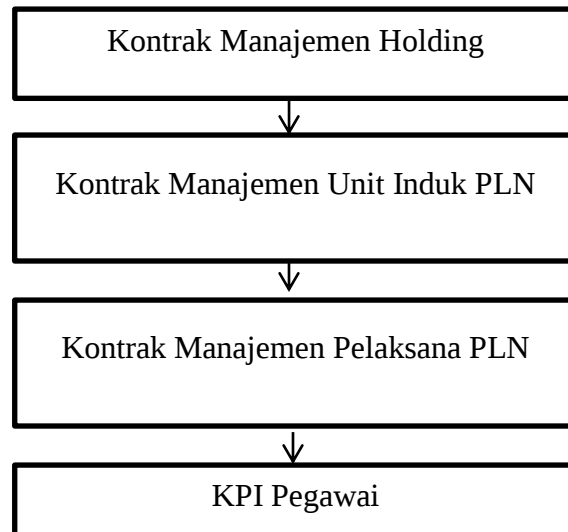
Sumber : Data Internal Perusahaan

Key Performance Indicator (KPI) atau indikator kinerja utama adalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai (Soemohadiwidjojo, 2015: 28).

Indikator penilai kinerja pegawai PLN PUSHARLIS adalah:

- KPI pegawai hasil turunan target kinerja perusahaan atau unit perusahaan, seperti kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimana adanya tanggung jawab masing-masing setiap jabatan dan juga target kinerja perusahaan.
- Uraian jabatan dan melekat pada jabatan.
- Kepatuhan.

Penilaian kinerja pegawai PLN PUSHARLIS berasal dari turunan kinerja perusahaan. Turunan kinerja pegawai PLN PUSHARLIS adalah sebagai berikut:

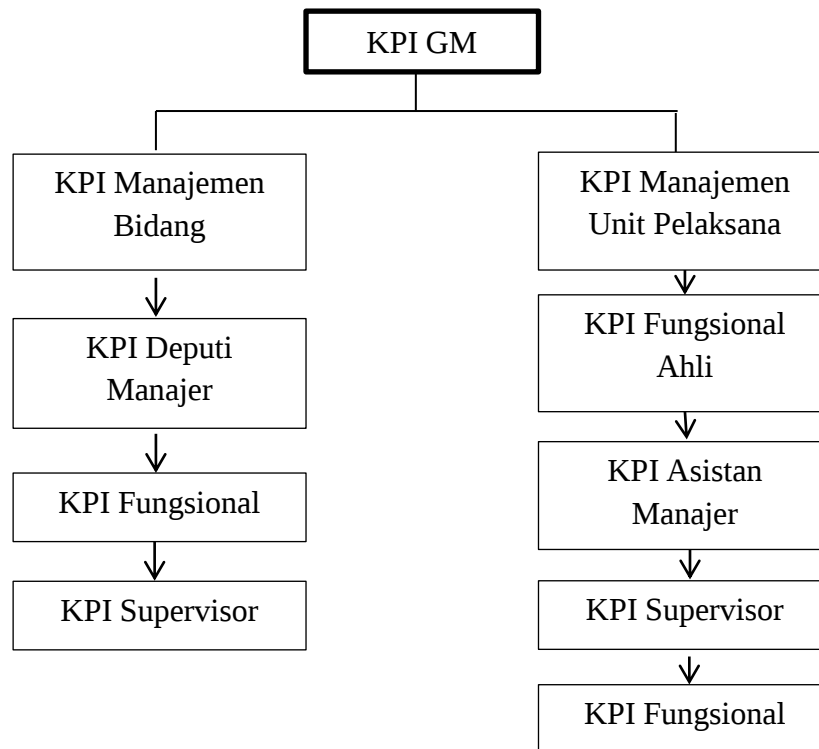


Gambar 1.6
Penjabaran KPI Dari Holding Sampai Dengan Individu

Sumber : Data Internal Perusahaan

KPI pegawai dari PT PLN (Persero), merupakan turunan dari Kontrak Manajemen Holding atau manajemen pusat. Dimana kontrak tersebut mempunyai turunan, yaitu dari Kontrak Manajemen Holding turun ke Kontrak Manajemen Unit Induk, diturunkan lagi ke Kontrak Manajemen Pelaksana PLN, dan turunan terakhir yaitu KPI Pegawai. KPI pegawai selanjutnya adalah turunan dari GM, dimana KPI tersebut diberikan oleh GM ke pegawai secara langsung melalui sistem informasi kinerja pegawai (SIMKP).

Berikut merupakan KPI turunan dari GM kepada pegawai:

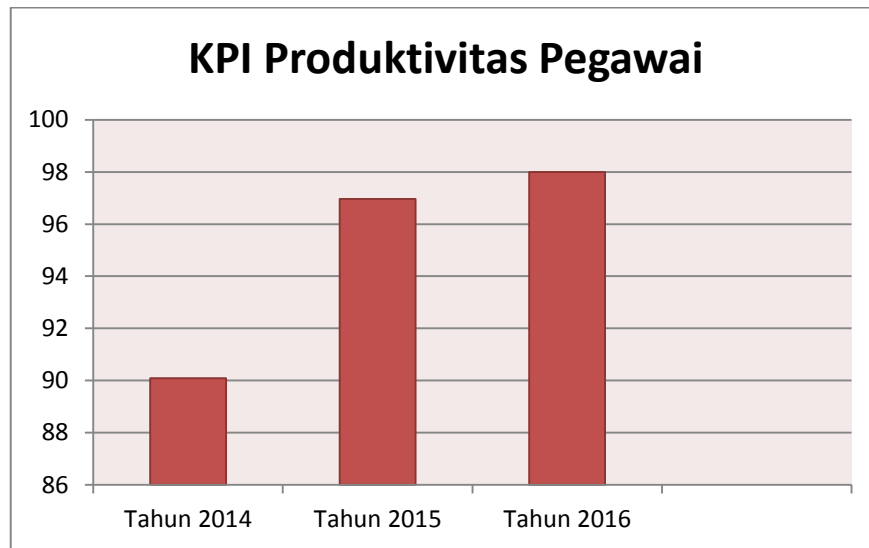


Gambar 1.7

Turunan Kinerja Dari GM ke Pegawai PLN PUSHARLIS

Sumber : Data Internal Perusahaan

Pada Gambar 1.7 dijelaskan bahwa, KPI dari kantor unit merupakan KPI turunan dari GM yang diberikan langsung kepada pegawai melalui sistem informasi kinerja pegawai (SIMKP). KPI pertama diturunkan kepada Manajemen Bidang dan juga Manajemen Unit Pelaksana. Dari Manajemen Bidang diturunkan kepada Deputy Manajer, selanjutnya diturunkan kepada Supervisor dan juga Fungsional. Sedangkan pada KPI Manajemen Unit Pelaksana diturunkan kepada Fungsional Ahli, Asistan Manajer, Supervisor dan terakhir diturunkan kepada Fungsional.



Gambar 1. 8

KPI Produktivitas Pegawai PLN PUSHARLIS

Sumber : Data Internal Perusahaan

Pada Gambar 1.8 dapat dilihat bahwa KPI produktivitas pegawai setiap tahunnya mengalami kenaikan yaitu pada tahun 2014 mendapatkan nilai sebesar 90,09, pada tahun 2015 adanya kenaikan nilai yaitu sebesar 96,96 dan pada tahun 2016 mencapai nilai 98 untuk KPI produktivitas pegawainya.

Dari hasil wawancara pra penelitian dengan Asistan Manajer PLN PUSHARLIS UWP IV, diperoleh informasi tambahan yaitu penilaian kinerja dilakukan dua kali dalam satu tahun yaitu di semester pertama dan semester kedua. Kenaikan gaji yang diperoleh oleh karyawan tergantung dari 3P nya. Terdapat 45 orang pegawai yang bekerja di PLN PUSHARLIS UWP IV. Berdasarkan data diatas dan fenomena-fenomena yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada kantor PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana remunerasi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
3. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Remunerasi pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
2. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
3. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini merupakan hasil dari pembelajaran mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, tentang kompensasi atau remunerasi dan kinerja karyawan pada prodi S-1 Administrasi Bisnis Universitas Telkom. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan remunerasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan yang bermanfaat tentang bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV dan sebagai bahan perbaikan dalam rangka pengambilan keputusan guna menentukan kebijaksanaan perusahaan terkait dengan remunerasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun secara sistematis dengan penjelasan ringkas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian (aspek teoritis dan aspek praktis), kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini berisi rangkuman teori tentang manajemen sumber daya manusia, remunerasi, kinerja karyawan, dan hubungan remunerasi dengan kinerja karyawan. Serta rangkuman dari penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, variable operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran yang diberikan oleh penulis.