

**PERAN BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI LANGSUNG DALAM
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PEMBANGKIT
LISTRIK TENAGA UAP PANGKALAN SUSU**

Melparia Tampubolon^{1)*}, & Dionisius Sihombing²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : melvatampubolon.96@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya kerja serta kompensasi kerja langsung terhadap kinerja karyawan di pembangkit listrik tenaga uap Pangkalan Susu. Populasi penelitian ini terdiri dari 120 karyawan pembangkit listrik tenaga uap Pangkalan Susu. Sampel penelitian berjumlah 92 karyawan, yang dipilih menggunakan metode random sampling dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu budaya kerja dan kompensasi kerja langsung, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Budaya kerja, Kompensasi kerja langsung, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of work culture and direct compensation on the performance of employees at the Pangkalan Susu steam power plant. The population of this study consists of 120 employees at the Pangkalan Susu steam power plant. The sample size is 92 employees, selected using the random sampling method with the Slovin formula. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence of the independent variables, namely work culture and direct compensation, both partially and simultaneously on employee performance. Therefore, all hypotheses in this study are accepted.

Keywords: Work culture, Direct compensation, Employee performance

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan di Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu. Manusia sebagai sumber daya dinamis yang terus berkembang membutuhkan perhatian dari lembaga atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting karena mereka dapat beradaptasi cepat terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu

memastikan kinerja dan produktivitas pegawainya tetap optimal (Suswanto et al., 2017:6).

Menurut Adha et al. (2019), manajemen sumber daya manusia melibatkan penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam aktivitas operasional untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia.

Pentingnya karyawan dalam organisasi tercermin dari laporan CNBC Indonesia, yang menyebutkan beberapa BUMN mengalami kerugian besar pada tahun 2020 akibat kelalaian karyawan. Misalnya, PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk mengalami rugi bersih USD 1,66 miliar per September 2021. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi (Sutrisno, 2017:150).

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi peningkatan kinerja memerlukan pemahaman sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan perlu memperhatikan budaya kerja dan pemberian kompensasi kerja langsung kepada karyawan.

Prinsip-prinsip ini berlaku bagi karyawan di PLTU Pangkalan Susu, pembangkit listrik tenaga uap berbahan bakar batubara. PLN membangun PLTU Pangkalan Susu Unit 3 dan 4 dengan kapasitas masing-masing 200 MW di Langkat, Sumatera Utara, sebagai bagian dari program percepatan 10.000 MW tahap II (Kem ESDM RI, 2013). PLTU memiliki kelebihan seperti biaya rendah karena harga batubara yang terjangkau, menjadikan peran sumber daya manusia sangat penting. Sistem penilaian kinerja yang jelas dan objektif diperlukan untuk menilai karyawan yang memiliki kinerja tinggi (Sutrisno, 2017:150).

Pengaruh kompensasi kerja langsung dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan sangat perlu

diperhatikan agar karyawan dapat berprestasi dengan baik dan mencegah kesalahpahaman di Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu. Oleh karena itu, penulis menyusun skripsi ini dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap Pangkalan Susu".

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi yang diraih oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh manajemen yang menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan produk atau jasa untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2012:94), "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu."

Sutrisno (2017:150) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Setiap pencapaian disertai dengan penghargaan yang memiliki nilai bagi karyawan, seperti promosi, upah, teguran, atau pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang

dicapai seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

Budaya Kerja

Menurut Nawawi dalam penelitian Adha et al. (2019:4), budaya kerja adalah kebiasaan berulang yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Meskipun pelanggaran terhadap kebiasaan ini tidak memiliki sanksi tegas, secara moral, kebiasaan tersebut disepakati sebagai norma yang harus diikuti untuk mencapai tujuan pekerjaan. Keberhasilan pekerjaan berakar pada nilai-nilai dan perilaku yang menjadi kebiasaan, yang berasal dari adat istiadat, agama, norma, dan prinsip yang diyakini. Kebiasaan ini disebut budaya, dan ketika dikaitkan dengan kualitas kerja, disebut budaya kerja. Budaya perusahaan mencakup nilai, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, menjadi identitas perusahaan.

Budaya kerja adalah perilaku berulang yang menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi atau perusahaan. Triguno (2015) dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup, mencerminkan nilai-nilai, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kelompok masyarakat atau organisasi, terlihat dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan.

Kompensasi Kerja Langsung

Setiap perusahaan atau organisasi harus memberikan

kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Kompensasi penting karena menjadi dorongan utama seseorang untuk bekerja, serta berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan (Nitisemito, 2005:149-157). Berikut beberapa definisi kompensasi dari para ahli.

Menurut Hasibuan (2012:120), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis (dalam Hasibuan, 2012:121) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, baik berupa upah per jam atau gaji berkala, yang dirancang dan dikelola oleh departemen personalia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Unit Jasa Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Pangkalan Susu, diperkirakan berlangsung mulai Oktober 2022 hingga selesai. Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 120 karyawan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada, khususnya karyawan dengan status kontrak. Untuk menentukan jumlah

sampel yang diambil, digunakan rumus Slovin. Dengan memasukkan jumlah populasi 120 orang dan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebesar 92 karyawan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara, dan kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang dibuat layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel Budaya Kerja (X1) lebih besar dari 0,361. Demikian pula, nilai r hitung dari 8 butir pernyataan pada variabel Kompensasi Kerja Langsung (X2) dan 15 butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja (Y) juga lebih besar dari 0,361. Dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha menunjukkan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70. Nilai Cronbach's Alpha pada 41 item lebih besar dari 0,7, sehingga keseluruhan kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat

digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga data regresi dianggap berdistribusi normal. Hasil histogram menunjukkan pola yang tidak miring ke kiri atau kanan, dengan hampir semua batang variabel berada dalam histogram, sehingga uji normalitas terpenuhi. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari variabel Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual pada pengamatan ke pengamatan lainnya. Penyebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0, tanpa pola tertentu, menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Nilai konstanta (β_0) sebesar 8,248 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung konstan, maka Prestasi Kerja (Y) akan sebesar 8,248 satuan. Nilai koefisien regresi dari Budaya Kerja (β_1) sebesar 0,401 menunjukkan pengaruh positif

terhadap Prestasi Kerja; artinya, jika Budaya Kerja meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi dari Kompensasi Kerja Langsung (β_2) sebesar 0,846 menunjukkan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja; artinya, jika Kompensasi Kerja Langsung meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Nilai koefisien regresi dari Budaya Kerja (β_1) sebesar 0,401 dengan thitung (2,891) lebih besar dari ttabel (1,662) dan signifikansi (0,005) lebih kecil dari α (0,05) menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; artinya, jika Budaya Kerja meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat secara signifikan. Nilai koefisien regresi dari Kompensasi Kerja Langsung (β_2) sebesar 0,846 dengan thitung (1,148) lebih besar dari ttabel (1,662) dan signifikansi (0,034) lebih kecil dari α (0,05) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; artinya, jika Kompensasi Kerja Langsung meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Budaya Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja.

Nilai koefisien regresi dari Budaya Kerja (β_1) sebesar 0,401 dengan thitung (2,891) lebih besar dari ttabel (1,662) dan signifikansi (0,005) lebih kecil dari α (0,05) menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja;

artinya, jika Budaya Kerja meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Langsung (X2) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi dari Kompensasi Kerja Langsung (β_2) sebesar 0,846 dengan thitung (1,148) lebih besar dari ttabel (1,662) dan signifikansi (0,034) lebih kecil dari α (0,05) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja; artinya, jika Kompensasi Kerja Langsung meningkat, maka Prestasi Kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja Langsung (X2) Terhadap Prestasi Kerja

Dengan jumlah sampel 92 responden dan jumlah parameter 3, diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 89$, sehingga pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,099$. Berdasarkan hasil, nilai F_{hitung} (16,731) lebih besar dari F_{tabel} (3,099) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05), menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu.

SIMPULAN

Budaya Kerja dan Kompensasi Kerja Langsung secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu. Selain itu, Budaya Kerja secara individu juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di unit tersebut. Hal yang sama berlaku untuk Kompensasi Kerja Langsung, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di Unit Jasa PLTU Pangkalan Susu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andik, D. P., & Nugraheni, V. (2017). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan iconmall gresik jawa timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 25(4), 314–335.
- Ardana. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ariyanti, W., & Ratnamiasih, I. (2019). *Budaya Kerja Dan Kompensasi Sebagai Prediktor Peningkatan Kinerja Ukm Pada Industri Konveksi Di Bandung* *Organizational Culture And Employee Compensation As Predictor Of Performance In Convection Small Medium Enterprise (SME) In Bandung*. III(1), 35–41.
- Caryoto. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawanpt. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor. *JURNAL SeMaRaK*, 4(1), 130. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.9353>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanc.v1i2.1146>
- Kem ESDM RI. (2013). *Perkuat Kelistrikan Sumbagut, PLN Siap Bangun PLTU Pangkalan Susu*. <https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/perkuat-kelistrikan-sumbagut-pln-siap-bangun-pltu-pangkalan-susu>
- Kismono, G. (2011). *Bisnis Pengantar* (Dua).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. S., Bahri, S., Pasaribu, S. E., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan

- Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1–15.
- Nitisemito, A. S. (2005). *Manajemen Personalia* (Ketiga). Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Permadi, O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258. www.researchpublish.com
- Rivai, V. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Savira, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Kerja Langsung, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan JNT Express*. 1996, 6.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan dan Aplikasi*. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). STIE : YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Afabeta.
- Supriyadi, G., & Guno, T. (2016). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Lembaga administrasi Negara.
- Suswanto, D., Asmony, T., & Suparman, L. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Lingkungan Universitas Mataram. *JURNAL MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MATARAM*, September, 1–25.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Triguno, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Oryza.
- Vanti, A. R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Islam, U., Kerja, B., & Karyawan, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(3), 135–152.
- Wahyudi, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). CV. Sulita.