

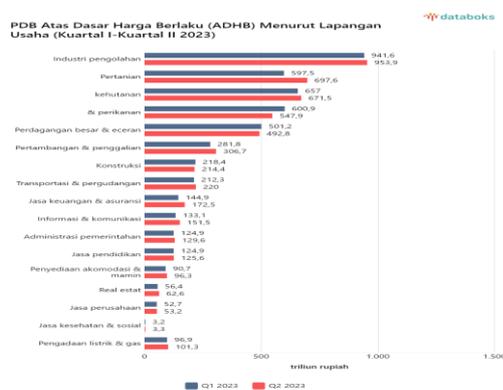
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Industri energi merupakan industri yang mencakup pada sektor yang terlibat dalam produksi, pengolahan, dan distribusi energi, termasuk bahan bakar fosil, energi terbarukan, dan listrik. Dalam era industri 5.0 saat ini perkembangan industri energi merupakan aspek penting dalam menunjang perkembangan industri. Salah satu industri energi yang diperlukan dalam industri 5.0 adalah tenaga listrik untuk pengoperasian teknologi. Industri 5.0 memerlukan berbagai aspek yang memerlukan tenaga listrik untuk pengoperasiannya seperti *Internet of Things* (IoT), *artificial intelligence* (AI), serta *blockchain* (Hendra, 2023). Disamping itu, industri energi merupakan industri yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan hidup masyarakat. Hal ini disebabkan karena industri energi berperan dalam memproduksi serta mengelola sumber energi yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari seperti tenaga listrik yang digunakan untuk menyalakan lampu penerangan di malam hari, menyalakan berbagai peralatan rumah tangga, dan digunakan untuk menyalakan mesin industri serta berbagai peralatan lainnya dalam kehidupan sehari-hari. Industri energi juga merupakan industri vital dalam menunjang pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Menurut Badan Pusat Statistik, industri energi khususnya industri pengadaan listrik dan gas, berkontribusi terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Kuartal I-II 2023.



Gambar 1. 1  
PDB Atas Dasar Harga Berlaku (ADHB) Menurut Lapangan Usaha Kuartal I-Kuartal II 2023  
(Sumber: <https://databoks.katadata.co.id>)

PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri energi di Kabupaten Buleleng yang merupakan unit cabang dari PT PLN Indonesia Power Pesanggaran, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Di tengah persaingan dunia industri khususnya pada industri energi yang semakin ketat saat ini, terdapat banyak perusahaan dibawah naungan PT PLN Indonesia Power yang menjadi kompetitor PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron dalam hal kualitas layanan serta kualitas kinerja perusahaan. PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron terletak di lokasi strategis yaitu di Kabupaten Buleleng yang merupakan wilayah dengan potensi ekonomi yang baik di Provinsi Bali, terutama di sektor pariwisata dan agribisnis. Kabupaten Buleleng memiliki wilayah yang luas yang mencakup wilayah pesisir hingga pegunungan dengan luas wilayah sekitar 1.365,88 km<sup>2</sup>

(BPS, 2020). Kemudian Kabupaten Buleleng tidak hanya menjadi destinasi wisata namun juga menjadi tempat aktivitas pertanian, perikanan, dan industri kecil di wilayah Provinsi Bali. Kebutuhan energi di Kabupaten Buleleng sangat beragam dan mencakup kebutuhan untuk perhotelan, restoran, objek wisata yang terdapat di wilayah ini, dan kebutuhan untuk fasilitas publik serta kegiatan produksi pertanian dan perikanan. PLTGU Pemaron memiliki peran penting dalam menjaga kestabilan pasokan energi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di wilayah Kabupaten Buleleng. Sebagai sumber energi pembangkitan listrik di Kabupaten Buleleng, operasional Unit PLTGU Pemaron ini dapat memastikan bahwa kebutuhan listrik untuk penerangan jalan, pengoperasian fasilitas pariwisata, dan kegiatan industri berjalan dengan lancar tanpa gangguan maupun kekurangan sumber energi listrik. Hal ini juga memiliki urgensi yang tinggi mengingat Kabupaten Buleleng merupakan wilayah yang terus berkembang dan bertransformasi menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Bali, sehingga stabilitas pasokan listrik sangat diperlukan untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan pembangunan di Wilayah Kabupaten Buleleng.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk menjalankan operasi perusahaan serta berperan dalam mengelola sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Iskandar, 2018). Sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan inovasi serta menyusun strategi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron karyawan *outsourcing* sebagai aspek dari sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mendukung operasi

perusahaan pada bidang industri energi yang mencakup pembangkitan tenaga listrik serta pendistribusian tenaga listrik serta berperan dalam menjaga kelestarian dan keamanan lingkungan perusahaan. Karyawan *outsourcing* memegang peranan penting dalam mendukung operasional harian di perusahaan ini. Hal ini dikarenakan karyawan *outsourcing* berkontribusi dalam berbagai aspek pekerjaan yang bersifat vital seperti pemeliharaan lingkungan, operasional teknis, hingga menjaga keamanan fasilitas. Dalam hal pemeliharaan lingkungan, karyawan *outsourcing* bertanggung jawab memastikan area pembangkit listrik tetap bersih, aman, dan berfungsi optimal sehingga berperan untuk menjaga efisiensi operasional dan mengurangi risiko gangguan. Selain itu, karyawan *outsourcing* juga memiliki peran dalam mengelola keamanan serta memastikan bahwa pembangkit listrik terlindungi dari risiko eksternal yang dapat mengganggu kegiatan operasional. Kemudian karyawan *outsourcing* memiliki peran dalam memberikan layanan pendukung lainnya yang membantu menjaga kelancaran operasional sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) menyatakan bahwa salah satu aspek yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan sebagai bentuk dari rasa puas serta menunjukkan kebahagiaan karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja karyawan *outsourcing* yang optimal pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron diperlukan untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal dan

wawancara pada karyawan *outsourcing* di PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron menunjukkan penilaian terhadap kepuasan kerja masih tergolong rendah. Menurut Sutrisno (2011) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain pemberian kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan, aspek sosial dalam pekerjaan, serta kondisi fisik pekerjaan dan faktor intrisik atau psikologis pekerjaan. Kondisi fisik pekerjaan yang mendukung kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan kepada karyawan (Jami Juniawan dan Utami, 2020).

Karyawan *outsourcing* pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron mengalami berbagai kendala yang berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja pada perusahaan tersebut. Salah satunya yaitu kurangnya rasa menyenangkan pekerjaan yang dilakukan dan merasa tidak bersemangat ketika akan berangkat bekerja hal ini dikarenakan karyawan *outsourcing* tidak memiliki status kepegawaian yang setara dengan karyawan tetap serta terdapat ketidakpastian kontrak kerja. Kemudian, minimnya rasa mencintai pekerjaan yang dilakukan juga menjadi salah satu permasalahan yang dialami oleh karyawan *outsourcing* karena merasa bahwa pekerjaannya tidak memberi kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional serta karyawan memperoleh tugas yang padat dengan pengawasan yang ketat dan beban kerja yang tergolong tinggi. Moral kerja karyawan *outsourcing* pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron juga masih tergolong rendah karena minimnya dukungan moral dari semua rekan kerja dan motivasi dari atasan apabila karyawan mengalami masalah dalam pekerjaannya. Sehingga hal ini juga memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

*outsourcing* pada perusahaan tersebut. Kemudian kedisiplinan karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron juga kurang baik karena terdapat banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor serta kurangnya pengarahan kepada karyawan *outsourcing* pada saat akan memulai pekerjaan. Serta tidak adanya promosi jabatan yang dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut. Melihat dari hal tersebut, kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron dapat dinyatakan rendah serta kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan kepuasan kerja diatas, PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron senantiasa melakukan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan *skill* karyawan-karyawannya agar dapat menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Elshifa, dkk (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pelatihan menjadi variabel penting dalam penelitian ini karena dapat berkontribusi secara langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, terlebih di dalam industri energi yang berkembang dengan pesat saat ini, pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan agar dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru sehingga

perusahaan dapat memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing di era perkembangan teknologi yang semakin maju.

PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron merupakan perusahaan yang menerapkan sistem pelatihan terhadap karyawan-karyawannya. Tujuan diselenggarakannya pelatihan bagi karyawan pada perusahaan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara bersama *officer* SDM serta karyawan *outsourcing* pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron menunjukkan bahwa pelatihan kepada karyawan *outsourcing* tergolong tinggi. Pelatihan pada perusahaan ini menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan *outsourcing* di perusahaan ini yaitu terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja mengingat lingkungan perusahaan yang merupakan objek vital dengan resiko keselamatan kerja yang tinggi. PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron juga menentukan sasaran pelatihan dengan jelas agar hasil yang diperoleh dari terselenggaranya sebuah pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan *skill* karyawan *outsourcing*. Metode pelatihan juga dirancang dengan baik serta pengalokasian karyawan pada setiap pelatihan juga harus sesuai dengan kualifikasi atau jenis pelatihan yang diselenggarakan. Serta pelaksanaan pelatihan juga didukung dengan fasilitas yang memadai guna menjamin kenyamanan pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara bersama *officer* SDM PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron, adapun jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yaitu pelatihan teknis terkait pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. Pelatihan teknis

dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan skill karyawan. Kemudian pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keselamatan kerja dan mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dalam mengupayakan keselamatan dalam bekerja.

PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik salah satu objek vital nasional, sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan kegiatan produksi dengan menerapkan standar standar pengamanan yang ada. Saat ini perusahaan telah memiliki berbagai standar nasional maupun internasional diantaranya SMK3, ISO 14001, ISO 15001, ISO 54001. Sebagai langkah dalam penanggulangan kebencanaan perusahaan juga melakukan kegiatan simulasi tanggap darurat kebencanaan secara internal perusahaan yang melibatkan beberapa *stakeholder*, baik dari Ahli K3 Perusahaan, Dinas Pemadam Kebakaran maupun BPBD Kabupaten Buleleng. Kegiatan simulasi ini dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali. Kegiatan sosialisasi ini dilakukan untuk *refreshment* dan meningkatkan pemahaman karyawan *outsourcing* yang ada dilingkungan perusahaan dalam penanggulangan kondisi darurat. Melihat berbagai aspek pelatihan yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepada karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron sudah dilaksanakan dengan optimal serta penyelenggaraan dari pelatihan juga dibuat dengan perencanaan yang matang agar dapat mencapai target pelatihan yang diharapkan.

PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron juga sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan yang menjadi indikator penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Wirawan, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kompensasi dipilih sebagai variabel penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana imbalan yang diberikan perusahaan memengaruhi kepuasan kerja pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara kepada karyawan *outsourcing* menunjukkan bahwa kompensasi pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron tergolong tinggi. Hasil wawancara bersama *officer* SDM menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas kepada karyawan. Hal tersebut direalisasikan dengan pembayaran gaji karyawan yang selalu dibayar tepat waktu oleh perusahaan serta sesuai dengan kontrak kerja pada awal masuk perusahaan. Kemudian pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja juga dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini. Karyawan *outsourcing* pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron juga memperoleh tunjangan kesehatan sebagai bentuk kompensasi kepada karyawan yang diberikan

oleh perusahaan. Disamping itu, fasilitas kantor yang memadai juga telah disediakan untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, pemberian kompensasi kepada karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron dapat dikatakan sudah optimal dengan berbagai aspek kompensasi yang berikan kepada karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut.

Telah dipaparkan bahwa pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron menerapkan sistem pelatihan yang terstruktur dan optimal serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawannya. Teori hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan yang meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Pelatihan merupakan aspek yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman pada teori hierarki kebutuhan Maslow melihat dari jenis pelatihan yang diselenggarakan yaitu pelatihan teknis tanggap darurat bencana pada perusahaan tersebut. Kemudian kompensasi mencakup dalam kebutuhan penghargaan pada teori hierarki kebutuhan Maslow. Akan tetapi, penerapan sistem pelatihan yang optimal serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan tersebut belum mampu menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan *outsourcing* pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amar, dkk

(2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pinarto dan Sanny (2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan serta *research gap* penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron” untuk menguji pengaruh dari pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron diantaranya sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron kurang optimal.
2. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.
3. Kompensasi yang baik juga belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya pembahasan yang jauh menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini serta untuk menjaga agar penulisan penelitian ini lebih terarah. Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel. Ketiga variabel tersebut terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, kemudian kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.
2. Menguji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.
3. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yakni manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan gambaran untuk para karyawan maupun pimpinan PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron terkait pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut.