

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam bidang usaha/jasa sebagai dampak globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), memacu instansi dan perusahaan untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat, oleh karena itu diperlukan pula tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Adapun yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Karyawan yang berprestasi tinggi akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan, pertumbuhan, dan berkembangnya sebuah instansi atau perusahaan. Namun masalah yang sering muncul di perusahaan adalah tidak semua karyawannya mampu berprestasi secara optimal. Hal ini menjadi salah satu masalah yang menarik untuk dikaji.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis di awal pra penelitian dengan salah satu staf SDM di bagian pelayanan dan administrasi, pada hari senin Tgl 22 januari 2013, diperoleh hasil bahwa di duga prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung belum cukup optimal. Hal ini

dikarenakan belum optimalnya prakarsa dan inisiatif serta tanggung jawab dalam bekerja. Fenomena ini di tandai oleh efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu dalam bekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan serta banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan masih kurangnya kemampuan beberapa karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga kerap kali karyawan melakukan kelalaian dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dan juga karena tidak adanya target yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan yang bekerjapun merasa tidak terbebani pekerjaannya, dan tidak memiliki motivasi untuk lebih berprestasi.

Menurut Hasibuan, (2001:202) Indikator dalam penilaian prestasi kerja yang dilakukan kepada setiap unit kerja dilihat dari beberapa faktor diantaranya seperti absensi, keterlambatan, disiplin kerja, kemampuan dalam menjalankan tugas, kerjasama, tanggung jawab, ketabahan, keahlian, inisiatif dan kreativitas, kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan merencanakan, kemampuan pengawasan, kemampuan memutuskan, kemampuan menciptakan ide dan gagasan, serta potensi kerja yang dimiliki tiap karyawan.

Sebagaimana yang telah diungkapkan di atas, salah satu faktor yang dijadikan tolak ukur dalam menilai prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung. Hal ini terlihat dari data kehadiran karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung sebagai berikut :

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Tabel 1. 1
Kehadiran Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero)
Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung Periode 2010-2012

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TARGET KEHADIRAN (%)	PRESENTASI KEHADIRAN (%)	PRESENTASI KEMANGKIRAN (%)
1	2010	89	99%	84%	15%
2	2011	89	99%	83%	16%
3	2012	89	99%	80%	19%

Sumber : Bagian SDM PT PLN Persero Area Bandung (diolah penulis)

Adapun faktor lain yang merupakan salah satu kriteria dalam penilaian prestasi kerja seorang karyawan, dapat dilihat dari tingkat keterlambatan jam kerja. Berikut adalah data mengenai laporan keterlambatan karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung periode bulan Juli-Desember 2012.

Tabel 1. 2
Data Keterlambatan Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN
(Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung
Periode 2010-2012

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KASUS KETERLAMBATAN	JUMLAH HARI KERJA	PERSENTASE (%)
1	2010	89	108	264	0,45%
2	2011	89	132	264	0,56%
3	2012	89	156	264	0,66%

Sumber : Bagian SDM PT PLN Persero Area Bandung (diolah penulis)

$$\begin{aligned}
 \text{keterlambatan} &= \frac{\text{kasus keterlambatan}}{22 \text{ Hari}} = A \\
 &= \frac{A}{89 \text{ Orang}} \times 100\%
 \end{aligned}$$

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartmen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kasus keterlambatan karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung periode 2010 sampai 2012, dapat dilihat bahwa hampir setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada Tahun 2010 presentase keterlambatan karyawan sebesar 0,45%, Tahun 2011 presentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 0,56%, Tahun berikutnya 2012 presentase keterlambatan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,66%, Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya tingkat kedisiplinan karyawan. Faktor keterlambatan karyawan ini diduga disebabkan karena banyaknya hal seperti keperluan keluarga dan faktor lain yang dilatarbelakangi oleh menurunnya semangat dalam bekerja.

Selain dari kedua faktor di atas, yaitu dilihat dari faktor kehadiran dan keterlambatan perusahaan pun memiliki sistem yang telah ditetapkan oleh kantor pusat demi mendapatkan data sebagai bahan penilaian prestasi kerja karyawan. Sistem tersebut dinamakan dengan SIM KP (Sistem Penilaian Kerja Karyawan) yang nantinya setiap periode 6 bulan sekali seluruh karyawan wajib mengisi data-data yang sudah tersedia pada sistem tersebut. Setelah seluruh data diisi oleh karyawan, dan diolah oleh kantor pusat maka akan muncul penilaian prestasi kerja karyawan tersebut selama masa periode 6 bulan sekali.

Berdasarkan data dan hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut, menunjukkan bahwa adanya indikasi prestasi kerja karyawan yang belum optimal. Karyawan melakukan pekerjaan dengan seadanya dan tanpa adanya keinginan

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartmen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini jika dibiarkan terus-menerus begitu saja, maka akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Adapun di bawah ini merupakan data prestasi kerja oleh PT PLN (Persero) UPJ Area Bandung selama tahun 2010-2012.

Tabel 1. 3
Data Prestasi kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten
Area Bandung 2010-2012

Tahun	Prestasi
2010	Juara Tunggalan Terkecil Searea Bandung
2011	Juara Tunggalan Terkecil Searea Bandung dan Susut Terkecil
2012	Juara Tunggalan Terkecil Searea Bandung, Rayon Unggulan, Susut Terkecil dan 5 S

Sumber : Bagian Pelayanan PT PLN Persero Area Bandung.

Target yang harus dicapai oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung adalah meminimalisir gangguan listrik yang sering terjadi dikalangan masyarakat. Dari data di atas memperlihatkan bahwa prestasi yang didapat oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Bandung kurang mencapai target. dikarenakan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung belum mendapatkan Juara Gangguan terminim/terkecil .

Tabel 1. 4
Data Pelayanan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung Periode 2010-2012

Tahun	Jumlah Pelanggan	Target Gangguan Pelanggan	Gangguan Pelanggan	Presentasi
2010	60013	0%	7589	12.64%
2011	62371	0%	8087	12.96%
2012	64142	0%	8626	13.44%

Sumber : Bagian Pelayanan PT PLN Persero Area Bandung.

Berdasarkan data dari tabel 1.4 di atas memberikan informasi bahwa pada tahun 2010 dengan jumlah pelanggan 60013 perusahaan menargetkan 0 (nol) atau 0% (nol persen) untuk gangguan pelanggan ternyata pada kenyataannya terjadi gangguan pelanggan sebesar 7589 atau 12.64% selanjutnya pada tahun 2011 dengan jumlah pelanggan mengalami kenaikan sebesar 2358 yaitu menjadi 62371 perusahaan menargetkan 0 (nol) atau 0% (nol persen) untuk gangguan pelanggan ternyata pada kenyataannya terjadi gangguan pelanggan sebesar 8087 atau 12.96% kemudian pada tahun 2012 dengan jumlah pelanggan mengalami kenaikan sebesar 1771 yaitu menjadi 64142 perusahaan menargetkan 0 (nol) atau 0% (nol persen) untuk gangguan pelanggann ternyata pada kenyataannya terjadi gangguan pelanggan sebesar 8626 atau 13.44% .

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terjadi kenaikan jumlah pelanggan pada tahun 2010-2012. Dengan gangguan pelanggan yang terus meningkat dari tahun 2010-2012. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pemeliharaan dan inspeksi (gardu dan jaringan distribusi) oleh petugas PLN yang dilakukan secara rutin kepada pelanggannya. Sehingga menyebabkan gangguan JTM (Jaringan Tegangan Menengah), gangguan JTR (Jaringan Tegangan Rendah), gangguan APP (Alat Pembatas dan Pengukur) dan gangguan SR (Sambungan Rumah). Hal ini mencerminkan bahwa pelayanan yang kurang prima atau kurang memberikan pelayanan yang terbaik.

Namun untuk mencapai suatu prestasi kerja yang optimal tidaklah mudah bagi setiap karyawan karena terbentur pada masalah-masalah yang datang dari dalam maupun dari luar individu karyawan yang bersangkutan. Hal ini membuktikan bahwa dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan suatu pengkondisian aspek-aspek yang mempengaruhinya dengan baik. Pada prinsipnya menurut T. Hani Handoko (2008:193):

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, prestasi kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi/remunerasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta keprilakuan lainnya.

Diantara faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya yaitu faktor remunerasi yang diterima karyawan tersebut. Oleh karena

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

itu remunerasi menjadi salah satu faktor yang menarik dan penting untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dikarenakan remunerasi merupakan salah satu aspek alamiah yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sehari-hari yang dimana saat ini dalam kehidupan bermasyarakat nilai nominal rupiah sangat dibutuhkan oleh seluruh kalangan di masyarakat.

Beberapa fakta di lapangan menunjukkan bahwa seorang karyawan sering berpindah-pindah kerja karena sistem jaminan kesejahteraan di tempat ia bekerja tidak sesuai atau tidak memadai. Walaupun ia merasa suka dengan pekerjaannya tapi karena gajinya tidak memadai mau tidak mau ia akan pindah. Tetapi ada pula fakta lain menyodorkan bahwa sebagian kecil orang betah di suatu tempat kerja karena merasa nyaman dengan situasi yang ada meskipun dari segi pendapatan (*take home pay*) kurang memuaskan.

Gaji/upah merupakan elemen terpenting dalam dunia ketenagakerjaan. Saat ini beberapa perusahaan atau instansi sistem penggajian/upah lebih dikenal dewasa ini dengan istilah remunerasi. Dilihat dari asal usul kata, remunerasi merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *remuneration*. Menurut kamus *An English-Indonesian dictionary* yang disusun oleh John M. Echols dan Hassan Shadily (Penerbit PT. Gramedia) remunerasi diartikan sebagai "*payment*" atau penggajian, bisa juga uang atau substitusi dari uang yang ditetapkan dengan aturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Menurut Hari

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartmen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Budiman (2011:2) remunerasi mempunyai arti pemberian hadiah, penghargaan atau jasa, bayaran, imbalan, kompensasi atau upah. Adapun menurut Antonio De Pora (2011:12) menyatakan bahwa : “ Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan”.

Selain dari upah/gaji adanya reward atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdampak positif yang nantinya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Ada pula pengembangan karir melalui promosi bagi karyawan perusahaan/organisasi, Marihot Tua (2002:157) mengemukakan bahwa “ Promosi merupakan menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar”. Sudah tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dihadapi, yaitu : pengisian jabatan, pengembangan Karyawan, peningkatan prestasi kerja dan motivasi kerja. Maka sebaiknya perusahaan dapat memberikan promosi kepada karyawan berdasarkan penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kembali oleh penulis, pada hari Senin 15 April 2013 pada salah satu Karyawan di PT PLN pada bagian SDM penulis memperoleh hasil berupa data dimana seluruh karyawan khususnya pada Bagian Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung, bahwa seluruh karyawan yang berjumlah 89 Orang telah

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mendapatkan atau merasakan hasil dari tanggung jawab pekerjaannya berupa bonus/*reward* atau sering kita sebut dengan remunerasi. Adapun didapatkan keputusan berdasarkan :

KEPUTUSAN DIREKTUR PT PLN (PERSERO)

Nomor : 115.K/DIR/2009

Tentang

TARIF GRADE (*PAY FOR PERSON*)

Menimbang :

- a. Bahwa *Pay For Person* sebagaimana telah diatur dalam keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 007.K/DIR/2008 tentang sistem remunerasi Karyawan, merupakan konversi dari unsur-unsur penghasilan yang terdiri atas gaji dasar, tunjangan dasar, tunjangan daerah dan tunjangan jabatan.
- b. Bahwa yang mendapatkan hasil konversi yang objektif dan proporsional, perlu dilakukan penyesuaian Tarif *Pay For Person* sebagaimana telah ditetapkan dalam keputusan direksi PT PLN (Persero) Nomor 046.K/DIR/2008 tentang tunjangan kompetensi dan Tarif Grade yang telah diubah dengan keputusan direksi PT PLN (Persero) Nomor 339.K/DIR/2008 melalui konversi ulang.
- c. Bahwa penyelesaian Tarif Grade (*Pay For person*) melalui konversi ulang sebagaimana dimaksud dalam huruf b diatas disesuaikan dengan kemampuan keuangan perseroan.
- d. Bahwa melakukan konversi ulang sebagaimana dimaksud dalam huruf b diatas perlu dilakukan penyempurnaan atas ketentuan Tarif Grade (*Pay For Person*).

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- e. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan d diatas, perlu menetapkan keputusan Direksi PT PLN (Persero) tentang Tarif Grade (*Pay For Person*).

KEPUTUSAN DIREKTUR PT PLN (PERSERO)

Nomor : 1503.K/DIR/2011

Tentang

TARIF GRADE (*PAY FOR POSITION*)

Menimbang :

- a. Bahwa terhadap tunjangan posisi yang salah satunya mengacu pada perbedaan antar daerah, yaitu indeks daerah, perlu untuk dilakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini.
- b. Bahwa agar karyawan termotivasi untuk mempertahankan dan mengembangkan kompetensi dalam mendukung kinerja ekselen pada proses bisnis perseroan, perlu dilakukan pembedaan Tunjangan Posisi (*pay For Position*) untuk jabatan strategis dan/atau kepakaran khusus.
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menyempurnakan ketentuan *Pay For Position* yang ditetapkan melalui keputusan Direksi PT PLN (Persero).

Penjelasan-penjelasan diatas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya kesejahteraan, faktor gaji, imbalan, pengembangan karir/promosi terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dari itu apabila kebijakan pengembangan karir dan kebijakan gaji di perusahaan diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya suatu prestasi karyawan yang berdampak memajukan perusahaan sehingga tujuan dari suatu perusahaan tersebut bisa tercapai.

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan yang terjadi di dalamnya. Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah terkait dengan Prestasi yang dihasilkan oleh karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung, maka perlu dan penting dilakukan penelitian tentang pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan. Inilah yang menarik penulis untuk mengadakan penelitian, dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah Prestasi Kerja karyawan yang ditinjau dari remunerasi perusahaan. Dimana remunerasi perusahaan merupakan ketentuan cara atau usaha dalam memberikan sesuatu imbalan , upah, gaji, penghargaan kepada karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukan dengan baik dan benar. Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat Remunerasi karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung?

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Bagaimana gambaran tingkat Prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung?
3. Adakah Pengaruh Remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat Remunerasi karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat Prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung.

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai keilmuan dibidang organisasi dan manajemen perkantoran khususnya mengenai remunerasi yang dapat berpengaruh bagi prestasi kerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif dalam membenahi remunerasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu