

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara dengan ekonomi terbesar di kawasan Asia Tenggara yang memiliki angka sektor perindustrian cukup tinggi. Salah satunya adalah sektor pertambangan yang cukup strategis dan sangat penting bagi perekonomian nasional, terutama dalam konteks ekspor komoditas, pembangunan infrastruktur, serta penciptaan lapangan kerja (BPS, 2023). Di antara berbagai industri dalam sektor tersebut, pertambangan batubara merupakan yang paling dominan, mengingat batubara adalah sumber energi utama bagi pembangkit listrik dan industri besar, baik di dalam maupun di luar negeri. Meskipun memberikan kontribusi yang cukup besar bagi perekonomian, industri pertambangan batubara menghadapi berbagai tantangan, baik di skala lokal maupun global (Kementerian ESDM, 2023).

Industri pertambangan dihadapkan pada perubahan signifikan akibat perubahan kebijakan energi dan teknologi (*International Energy Agency, 2023*). Salah satunya adalah sektor pertambangan batubara yang dihadapkan pada persaingan global yang semakin ketat di era Revolusi Industri 4.0 (*World Economic Forum, 2023*). Negara-negara produsen batubara besar lainnya terus berupaya untuk memperkuat pangsa pasarnya dengan mengadopsi pemanfaatan teknologi yang semakin canggih untuk meningkatkan efisiensi & produktivitas perusahaan (*International Energy Agency, 2023*). Di tengah perubahan besar ini, perusahaan tambang di Indonesia harus bisa berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi seperti AI (*Artificial Intelligence*) yang terus dikembangkan oleh manusia (PwC, 2023). Penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital, otomatisasi, dan analisis data besar menjadi hal yang mendesak, menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermotivasi tinggi, adaptif, terampil, dan fleksibel (McKinsey & Company, 2023).

Di dalam sektor pertambangan batubara nasional, terdapat beberapa perusahaan besar yang memimpin pasar, salah satunya adalah PT Bukit Asam Tbk sebagai sebuah perusahaan besar di dalam sektor industri pertambangan batubara nasional. PT Bukit Asam Tbk disebut juga sebagai PTBA merupakan perusahaan tambang batubara berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan pusat penambangan dan operasional berlokasi di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT Bukit Asam Tbk tentu saja tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia sebagai penggerak untuk menciptakan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Sumber Daya Manusia adalah aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi di dalamnya yang mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan kesejahteraan pegawai (Aulia, R, 2024). Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta memiliki etos kerja tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendukung pertumbuhan perusahaan. SDM memegang peran cukup krusial dalam setiap organisasi, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi dan kinerja pegawainya. Dengan demikian, Sumber Daya Manusia yang berkualitas menjadi aspek sangat penting dalam memastikan keberlanjutan dan kemajuan perusahaan (Qomariah, 2020).

PT Bukit Asam Tbk memiliki Sumber Daya Manusia yang terdiri dari dua elemen yaitu pegawai tetap (organik) dan tenaga alih daya (*outsourcing*) yang bersifat kontrak. Periode kontrak antara PTBA dengan vendor (pihak ketiga) dilakukan selama 2 tahun sebagai bentuk pengaturan kerja sama yang terstruktur. Dengan dukungan tenaga kerja alih daya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis internal perusahaan. Pegawai alih daya telah memberikan kontribusi positif dalam mendukung berbagai kegiatan perusahaan, mulai dari proses operasional, perawatan, kontrol kualitas hingga pekerjaan yang bersifat administratif. Kerjasama ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk selalu mengoptimalkan sumber daya manusia dan menjaga standar kualitas yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan, sekaligus membuka peluang pengembangan lebih lanjut dalam mengelola pegawai alih daya untuk pertumbuhan perusahaan yang lebih baik secara berkelanjutan.

Tenaga alih daya atau yang dikenal juga dengan istilah *outsourcing* adalah pegawai yang dipekerjakan oleh perusahaan pihak ketiga untuk melaksanakan tugas atau fungsi tertentu di dalam sebuah organisasi, namun bekerja untuk kepentingan perusahaan pengguna jasa. Tenaga kerja ini umumnya tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna jasa, tetapi tetap melaksanakan pekerjaan berdasarkan kontrak antara perusahaan penyedia jasa (vendor) dan perusahaan pengguna. Penggunaan tenaga alih daya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya terkait tenaga kerja, serta memungkinkan perusahaan fokus pada kompetensi intinya. Namun, sistem ini juga menimbulkan tantangan, terutama terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja dan loyalitas terhadap perusahaan pengguna (Hasibuan, 2022).

Tenaga alih daya (*outsourcing*) ini merupakan sebuah praktik di mana perusahaan menyerahkan sebagian teknis pekerjaan atau operasionalnya kepada pihak ketiga berdasarkan perjanjian atau kontrak yang telah disepakati bersama. Fungsi utama tenaga alih daya adalah agar perusahaan bisa lebih fokus pada inti bisnisnya dengan mempercayakan tugas-tugas pendukung kepada pihak ketiga / eksternal, sehingga sumber daya internal dapat dialokasikan dan difokuskan untuk pengembangan produk, peningkatan kualitas layanan, dan inovasi bisnis (SIM Group, 2023). Jumlah tenaga alih daya yang dipekerjakan di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan yaitu sebanyak 420 orang dengan komposisi yang dapat dilihat pada Tabel 1.1, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PTBA Peltar

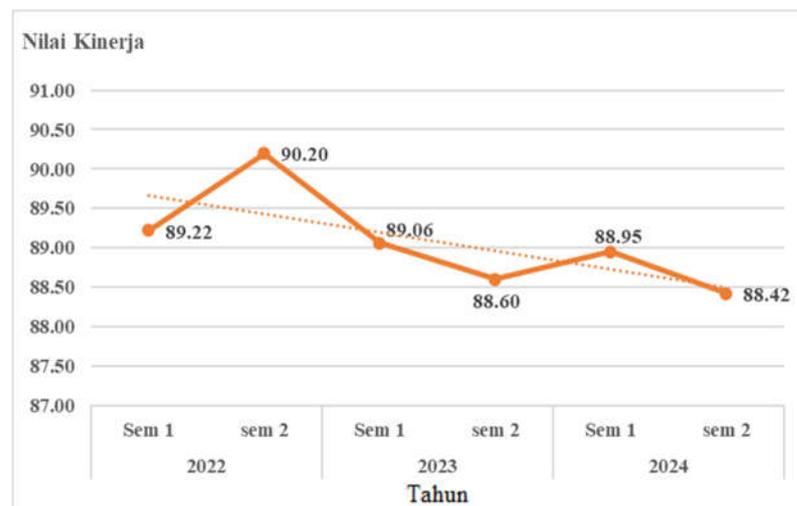
Satuan Kerja	Jumlah Pegawai
K3LPLS	41 Orang
Perawatan	138 Orang
Operasional	161 Orang
Kendali Produk	37 Orang
SUKC & Pengadaan	43 Orang
Total Pegawai Alih Daya	420 Orang

Sumber: Data Peneliti, 2025

Baik pegawai tetap maupun tenaga alih daya memerlukan manajemen yang efektif agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan strategi manajemen SDM yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa seluruh tenaga kerjanya, baik yang bersifat permanen maupun kontrak, dapat bekerja secara sinergis. Melalui pengelolaan SDM yang kuat dan penghargaan terhadap adanya keragaman, perusahaan dapat merespons tantangan & kesempatan dengan lebih fleksibel, serta memperkuat performa organisasi secara keseluruhan (Hakim, L., & Firdaus M, 2020). Pada akhirnya, keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawai yang optimal dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang dengan cepat (Aulia, 2024). Penelitian ini difokuskan kepada tenaga alih daya yang bekerja di lingkungan operasional PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan, untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung produktivitas perusahaan, tetapi juga mencerminkan tingkat kesejahteraan dan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya (Pamungkas A dkk., 2025). Kinerja itu sendiri mencerminkan sejauh mana pegawai memberikan kontribusi pada organisasi, termasuk dalam hal kuantitas dan kualitas *output*, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap yang kooperatif. Kinerja pegawai, baik pegawai tetap maupun alih daya memiliki pengaruh sangat tinggi terhadap perusahaan dan dapat dijadikan sebagai sebuah tolok ukur keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan target yang mendorong pegawai untuk berkomitmen dalam meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan, salah satunya melalui evaluasi kinerja pegawai. Evaluasi kinerja ini dilakukan sebagai pembuktian bahwa setiap perusahaan berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Kinerja pegawai tersebut dievaluasi secara berkala untuk melakukan pemantauan terhadap komitmen dan tanggung jawab pegawai, serta ketercapaian target perusahaan secara keseluruhan (Komara dkk., 2023).

Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai alih daya, PT Bukit Asam Tbk mengimplementasikan sistem “Evaluasi Kinerja Pegawai Alih Daya” yang dilakukan secara terprogram setiap enam bulan (per semester) dengan berpedoman pada beberapa indikator penilaian kinerja. Indikator kinerja menurut Sutrisno (2019) adalah: produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama tim. Sedangkan indikator Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan KPI PT Bukit Asam Tbk yaitu produktivitas, kualitas kerja, efisiensi waktu, kompetensi dan keahlian, fokus pada kepuasan pelanggan, serta inisiatif dan inovasi. Selama tiga tahun terakhir, terdapat adanya indikasi penurunan kinerja pegawai alih daya yang terlihat pada nilai evaluasi kinerja. Hasil dari evaluasi kinerja pegawai alih daya diintegrasikan dengan penilaian target perusahaan dan akhirnya dapat berdampak pada ketidaktercapaian target kerja secara keseluruhan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil penilaian kinerja pegawai alih daya pada Gambar 1.1, sebagai berikut :



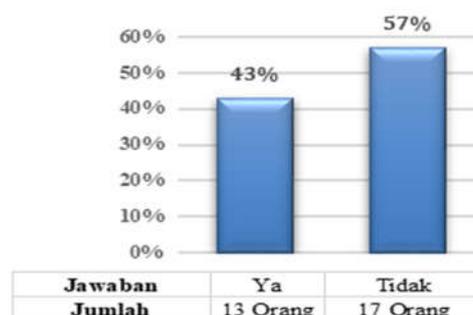
Sumber: Data Peneliti, 2025

Gambar 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Alih Daya

Pada Gambar 1.1 terlihat adanya penurunan nilai kinerja pegawai alih daya dalam tiga tahun terakhir dengan nilai terendah yaitu 88.42% pada semester 2 tahun 2024. Penurunan nilai kinerja ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai

faktor seperti berkurangnya motivasi kerja pegawai, kompetensi pegawai yang belum terpenuhi, atau masalah lainnya dalam lingkungan kerja yang tercermin dalam indikator penilaian kinerja yang dipersyaratkan. Evaluasi kinerja alih daya mencakup berbagai aspek yang disesuaikan dengan tujuan organisasi dan peran masing-masing pegawai. Berdasarkan wawancara kepada beberapa pegawai alih daya, hal yang mempengaruhi turunnya kinerja mereka disebabkan oleh adanya kekecewaan para pegawai terhadap pekerjaannya. Hal itu muncul karena terdapat ketidaksesuaian antara harapan yang mereka miliki dengan keadaan yang terjadi atau yang mereka rasakan di tempat kerja, sehingga mengurangi motivasi dan semangat mereka dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini diduga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai alih daya.

Selanjutnya untuk memahami lebih jauh mengenai fenomena penurunan kinerja pegawai alih daya, peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden dengan mengajukan pertanyaan “Apakah Anda merasa sudah memberikan kinerja terbaik Anda kepada perusahaan?”. Tujuan dari pra-survei ini adalah untuk mendapatkan gambaran awal tentang persepsi pencapaian kinerja yang sudah mereka lakukan pada pekerjaannya. Berdasarkan pra-survei, diperoleh respon jawaban dengan komposisi yang tertuang pada Gambar 1.2, sebagai berikut:



Sumber: Data Peneliti, 2025

Gambar 1.2 Pra-Survei Kinerja Pegawai Alih Daya

Berdasarkan hasil pra-survei, pada Gambar 1.2 terlihat sebanyak 13 orang atau sebesar 43% menyatakan bahwa mereka merasa sudah memberikan kinerja terbaiknya. Sedangkan sebanyak 17 orang atau sebesar 57% menyatakan bahwa mereka belum memberikan kinerjanya secara optimal kepada perusahaan. Faktor-

faktor yang menyebabkan perbedaan ini dianggap sebagai kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami lebih dalam mengenai aspek apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai alih daya secara keseluruhan.

Untuk menganalisis lebih dalam mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai alih daya, peneliti mengajukan pertanyaan lanjutan, “Sebutkan faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja Anda dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi optimal di perusahaan ini?”. Pra-survei ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai alih daya. Seluruh respons atau jawaban dari para responden dapat dilihat pada Lampiran II. Dari beberapa jawaban yang diberikan, terdapat kecenderungan responden mengungkapkan hal-hal yang serupa, sehingga peneliti merangkum dan mengelompokkannya ke dalam kategori yang sama, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Hal yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Alih Daya

Jawaban / Respon	Frekuensi Jawaban	Persentase
1. Peluang peningkatan karir dan peta karir yang jelas, serta terpenuhinya pengembangan kompetensi	13 Orang	43%
2. Terpenuhinya kebutuhan hidup, memperoleh pengakuan penghargaan / apresiasi, dan aktualisasi diri	9 Orang	30%
3. Memperoleh upah dan fasilitas yang sesuai, adil, dan layak (gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan lemburan)	8 Orang	27%
Jumlah Responden	30 Orang	100%

Sumber: Data Peneliti, 2025

Dari Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai alih daya. Faktor yang pertama yang dirangkum oleh peneliti yaitu peluang peningkatan karir dan pengembangan, serta pemetaan karir yang jelas menjadi aspek yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai alih daya dengan persentase sebesar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai alih daya sangat mengharapkan jaminan untuk meningkatkan karir dan pengembangan kompetensi untuk dapat bekerja secara optimal. Lalu, jawaban berikutnya adalah terpenuhinya kebutuhan hidup, penghargaan, dan aktualisasi diri menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai alih daya dengan persentase sebesar 30%.

Dengan kata lain, pentingnya pengakuan dan apresiasi di lingkungan kerja bagi pegawai alih daya dianggap sebagai sebuah wujud motivasi mereka dalam bekerja. Sementara itu, sebanyak 27% menjawab mendapatkan upah yang sesuai, adil dan layak, hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial menjadi faktor berikutnya yang mempengaruhi semangat kerja pegawai alih daya.

Pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan menghadapi berbagai tantangan dalam menunjang kinerja mereka. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa tenaga alih daya, mereka mengungkapkan bahwa salah satu permasalahan utama yang dirasakan adalah terbatasnya akses terhadap program pelatihan dan jenjang karir yang jelas, yang membuat mereka merasa kurang memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi. Tidak sedikit dari tenaga alih daya juga memiliki harapan untuk dapat diangkat sebagai pegawai tetap, demi memperoleh kestabilan pekerjaan dan jaminan karier yang lebih jelas. Mereka juga berharap dapat diikutsertakan pada program pelatihan atau sertifikasi untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian mereka. Mulyono, S., Lestari, W.R., & Jannah, W. (2024) menyimpulkan bahwa kinerja perusahaan yang optimal sering kali dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan terhadap kontribusi individu

Para pegawai alih daya pun mengatakan bahwa motivasi kerja mereka mengalami fluktuasi karena mereka merasa tidak memiliki kepastian kerja jangka panjang, kurangnya perhatian dan penghargaan, serta minimnya keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan organisasi yang akhirnya menyebabkan mereka tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu, terbatasnya komunikasi, interaksi, serta keterbukaan informasi di lingkungan kerja—baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan atasan—dapat menjadi faktor yang melemahkan motivasi kerja mereka. Menurut Magdalena, B & Saputra H. (2022), organisasi yang berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik maupun ekstrinsik akan lebih mungkin untuk mencapai kinerja optimal.

Selanjutnya, meskipun kompensasi yang diterima relatif kompetitif, beberapa pegawai alih daya masih merasa bahwa pendapatan (gaji), tunjangan, dan fasilitas yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang dijalankan. Mereka juga mengeluhkan bahwa pembayaran lemburan yang diterima terkadang tidak sesuai, dan seringkali tidak mendapatkan jaminan bahwa semua kompensasi finansial akan diberikan tepat waktu. Akhirnya, alasan-alasan tersebut dianggap penting untuk diteliti lebih lanjut karena berperan langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai alih daya. Rumangkit, S & Saputra, C. (2021) mengatakan bahwa penghargaan terhadap kontribusi pegawai yang diwujudkan melalui suatu bentuk kompensasi menjadi elemen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Maka, dengan memahami pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, perusahaan dapat merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan tenaga kerja alih daya yang berkelanjutan.

Greenhaus *et al.* (2021) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kesempatan berkembang dalam organisasi cenderung akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Noe *et al.*, (2019), indikator pengembangan karir yaitu meliputi peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, serta kesesuaian karir dengan tujuan pribadi, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dijalani sesuai dengan aspirasi dan tujuan pegawai. Pengembangan karir (*career development*) merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan (Pakualam dkk., 2023). Peluang atas pengembangan karir yang tinggi akan membuat pegawai lebih percaya diri untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Pengembangan karir juga membantu mengurangi tingkat *turnover* pegawai, sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang sudah berpengalaman dan berkualitas (Siagian, S, 2020). Pengembangan karir merupakan aspek psikologis yang penting untuk membentuk dan mendukung peningkatan kinerja pegawai di perusahaan. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena memberikan peluang bagi mereka untuk

berkembang, memperoleh keterampilan baru, serta mencapai tujuan profesional yang lebih tinggi (Greenhaus *et al.*, 2021). Hasil penelitian Putri (2024), Komara dan Ramadhania (2023), serta Trisnayanti dkk. (2022), mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai diberikan sebuah peluang pengembangan karir yang memadai, kinerja pegawai meningkat secara signifikan. Sedangkan, penelitian Wibusana dan Margono (2023), mengungkapkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, motivasi menjadi faktor kedua yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai alih daya. Hal ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) yang menyatakan bahwa motivasi seseorang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan bertingkat, mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang dimotivasi dengan baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, jika motivasi menurun, maka pegawai dapat kehilangan semangat sehingga akhirnya dapat berdampak negatif pada pencapaian kinerja (Robbins & Judge, 2023).

Motivasi kerja dapat dibentuk dan diciptakan melalui beberapa keadaan seperti sistem pemberdayaan yang diterapkan oleh perusahaan, bagaimana manajemen menciptakan lingkungan kerja yang harmonis mendukung keterlibatan pegawai, serta kualitas komunikasi di dalam organisasi. Komunikasi yang baik berperan dalam menjaga & meningkatkan motivasi dengan memberikan kejelasan mengenai tugas yang harus dilakukan, tingkat pencapaian kerja yang diharapkan, serta umpan balik untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ma'ruf dkk., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2024), Komara dan Ramadhania (2023), Trisnayanti dkk. (2022), dan Chemoh, R (2021) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika pegawai diberikan dorongan motivasi yang kuat, kinerja pegawai

meningkat secara signifikan. Sedangkan penelitian Wibusana dan Margono (2023) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Terakhir, faktor ketiga yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai alih daya yaitu kompensasi. Zunaidah dkk. (2020) mengemukakan bahwa kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai wujud balas jasa atas kontribusi mereka, yang dapat berupa materi finansial seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan baik berupa finansial maupun non-finansial. Suwandi & Akbar, M. (2021) juga menyatakan bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi dan memberikan rasa keadilan yang berdampak pada peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Kompensasi yang adil akan mendorong pegawai untuk dapat memberikan performa terbaiknya. Jika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan upaya dan dedikasi yang telah diberikan, mereka akan bekerja optimal dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai terhadap sistem kompensasi yang diciptakan dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompensasi menjadi elemen yang berpengaruh dalam membentuk persepsi pegawai atas penghargaan yang diberikan dan menumbuhkan peningkatan kinerja bagi para pegawai (Zunaidah dkk., 2023). Penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Putu Amanda Putri (2024), Edi Komara dan Tazkia Ramadhania (2023), serta Ni Made Ari Trisnayanti dkk. (2022), mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan seluruh uraian dari permasalahan dan adanya kesenjangan (*gap*) dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompensasi, dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Alih Daya di PT Bukit Asam Tbk”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?
4. Apakah pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini yaitu Pegawai Alih Daya (*Outsourcing* / Pegawai Kontrak) di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek yang dianalisis pada penelitian ini yaitu pengembangan karir, motivasi, kompensasi, terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang dianalisis pada penelitian ini adalah PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan di Kecamatan Panjang, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret s.d. Juli 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini berorientasi spesifik pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi pengembangan karir, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang telah dilakukan pada PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan baik bagi peneliti maupun institusi adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan, menambah pemahaman, keterampilan, dan mendukung teori-teori dari ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan secara komprehensif di Program Pascasarjana Magister Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dengan jenis pembahasan yang sama di IIB Darmajaya khususnya dan peneliti lain umumnya, terutama bagi yang memilih konsentrasi Manajemen SDM.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai literatur pustaka, dan bisa memberikan implikasi yang nyata bagi PT Bukit Asam Tbk, serta diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen PTBA dalam mengeluarkan kebijakan terkait pengembangan karir, peningkatan motivasi, dan sistem kompensasi bagi para pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberi gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, berikut ini sistematika penulisan laporan penelitian ini secara lengkap :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan dasar-dasar ilmu secara teoritis dan tinjauan referensi yang relevan dengan pengujian dan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini memberikan informasi mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, populasi dan sampel, sumber data, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada Bab ini penulis menguraikan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai alih daya di PT Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan dengan berlandaskan pada teori-teori dan metode yang dituliskan pada bab II dan III.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada Bab ini diungkapkan kesimpulan dan saran dari hasil yang diperoleh pada penelitian dan pembahasan dalam Bab IV, serta diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, bagi para pembaca, serta peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN