# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yakni kemampuan untuk merumuskan visi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Memacu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para kinerja karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahan juga memperhatikan tentang kompensasi non finansial yang terdapat di perusahaan tersebut dikarenakan bagi setiap karyawan pemberian kompensasi non finansial sangatlah penting, Karena dalam hal ini besar kecilnya kompensasi non finansial adalah ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu pemberian kompensasi non finansial dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi non finansial tidak memadai, presatsi kerja atau kinerja, motivasi maupun kualitas kerja mereka cenderung akan menurun.

Kinerja karyawan merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik, dan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan sejalan dengan terwujudnya visi dan misi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan seluruh kewajibannya sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja akan berdampak pada kinerja perusahaan seiring dengan berjalannya waktu, dikarenakan perkembangan zaman yang dinamis.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan-perusahaan besar, Salah satu perusahaan terbesar di Indonesia adalah BUMN (Badan Usaha Milik Negara). BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara nelalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN merupakan suatu asosiasi yang diadakan oleh pemerintah. Asosiasi merupakan suatu wadah kerja sama untuk jangka waktu yang relatif lama dan berkesinambungan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Berdasarkan kepemilikkannya, BUMN dikategorikan menjadi dua yaitu BUMN yang kepemilikkannya oleh pemerintah pusat dan perusahaan daerah. Berdasarkan jenisnya, perusahaan BUMN dapat dikategorikan menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO), Perusahaan Umum (PERUM), PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun meruapakan satusatunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Sebagai tempat penelitian dipilih PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung merupakan salah satu unit pelayanan transmisi PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera. Sebagai perusahaan listrik terbesar di Indonesia, PT. PLN (Persero) dan unit bisnisnya selalu berusaha untuk mengembangkan teknologi informasi yang terintegrasi di setiap unit kerja untuk terus memajukan kinerja perusahaan, Selaku Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maka PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung Bertanggung jawab untuk menjaga kualitas pelayanan dalam menjual jasa kepada masyarakat, meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja perusahaan meningkat dan perusahaan mencapai hasil yang maksimal dengan tujuan yang diberikan yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat No.19, Gedong Pakuon, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung 35116.

Berikut ini tabel 1.1 mengenai Data Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

**Tabel 1.1**

**Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung**

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|---|---|---|
| 1 | Manajer Area | 1 |
| 2 | Asman Pengadaan | 3 |
| 3 | Asman Kinerja | 6 |
| 4 | Perencanaan | 6 |
| 5 | Administrasi | 20 |
| 6 | Jaringan | 15 |
| 7 | Transaksi Energi | 14 |
| Total Karyawan | | 65 |

Sumber: PT PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang,Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan ini Tabel 1.1 mengenai Jumlah karyawan PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, menjelaskan bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki 65 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu Manajer Area, Asman Pengadaan, Asman Kinerja, Perencanaan, Administrasi, Jaringan dan Transaksi Energi. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki standar penilain kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa besar karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan. Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan dapat mengalami kemunduran. Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Adapun berdasarkan hasil Observasi perusahaan, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketelitian, kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, Pemberian kompensasi non finansial, peluang promosi, bersahabat dan prestasi kerja. Dapat dilihat dari Tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**

**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung**

| No | Nilai (%) | Kategori |
|---|---|---|
| 1 | 91-100 | Sangat Baik |
| 2 | 80-90 | Baik |
| 3 | 70-79 | Cukup |
| 4 | 61-69 | Kurang |
| 5 | < 60 | Buruk |

Sumber: PT PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang,Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan, Tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, menjelaskan bahwa PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki kategori penilaian dari kategori buruk dengan nilai < 60 sampai kategori sangat baik dengan nillai 91-100. Adapun penilain kinerja karyawan PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung yang data dilihat dari Tabel. 1.3

**Tabel 1.3**

**Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2021**

| Indikator Kinerja | Bobot | Semester I | | Semester II | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Pencapain (%) | Nilai | Pencapain (%) | Nilai |
| Kinerja Utama | 39 | 100 | 39 | 98 | 38,22 |
| Proses Bisnis | 36 | 98 | 35 | 95 | 34,2 |
| SDM | 6 | 92 | 6 | 95 | 5,7 |
| Keuangan | 14 | 95 | 13 | 95 | 13,3 |
| Kepatuhan | 5 | 93 | 5 | 92 | 4,6 |
| Total | 100 | | 97,75 | | 96,02 |

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung, menjelaskan bahwa penilaian kinerja di semester I sebesar 97,75 dan penilaian kinerja di semester II sebesar 96,02 penilaian tersebut tergolong kategori yang sangat baik, namun terjadi penurunan kinerja karyawan di semester II tahun 2021 sebesar 1,73, Sedangkan untuk target yang harus dicapai adalah 100, artinya hasil kinerja sangat baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi. hal ini menunjukan bahwa kualitas kerja karyawan belum maksimal.

Selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh pihak PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung terkait permasalahan kinerja karyawan, karyawan kurang memahami secara detail tugas pekerjaan yang diberikan atasan hal tersebut dikarenakan pimpinan yang kurang menjelasakan tugas kepada karyawan sehingga berakibat pada terjadi penurunan penilaian kinerja karaywan.

Terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, dimana laporan tidak diselesikan pada waktunya sehingga jumlah laporan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan sehingga terhambatnya aktivitas pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal untuk meningkatkan percapaian perusahaan.

Karyawan kelelahan dalam bekerja, karena tugas pekerjaan diluar jam kerja yang menyita waktu lama sehingga mengakibatkan kurangnya teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada hasil penilaian kinerja yang belum maksimal, sehingga belum sesuai yang diharapakan oleh perusahaan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan motivasi kerja dan kompensasi non finansial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Pranatasari. (2019) menyatakan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan, Namun terdapat, perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam

pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara terakti motivasi kerja kepada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung, yaitu, fasilitas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja, karena komputer yang digunakan tidak diperbarui, AC ruangan pekerjaan tidak dingin. hal ini menjadi keluhan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam bekerja apalagi jika dipertemukan oleh deadline yang membuat kinerja menjadi tidak optimal.
Kurangnya kerja sama antara karyawan serta tempat kerja yang kurang memadai seperti terlalu sempit ruangan kantor sehingga pertukaran udara kurang baik, berakibat pada kurang nyaman dan kurang fokus karyawan

dalam bekerja yang menimbulkan kondisi kerja karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan tersebut mengalami penurunan penilaian kinerja.

Apa yang dicapai oleh karyawan kurang diapresiasi oleh pimpinan, pimpinan lebih peduli dengan hasil kerja secara team dibandingkan secara individu sehingga berakibat pada kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja sehingga hasil kinerja belum sesuai yang diharapakan perusahaan, maka hal ini membuat kinerja menjadi menurun.

Permasalahan yang terjadi akan menurunkan motivasi kerja karyawan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi non finansial pada dasarnya terjadi untuk kepentingan bersama baik perusahaan maupun karyawan, Sedangkan tujuan pemberian kompensasi non finansial dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan yang potensial, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi non finansial yang diberikan harus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Suryati (2019) kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang, kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diperoleh atas lingkungan fisik dan non fisik yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Kompensasi non finansial sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi non finansial dipenuhi maka akan karyawan akan nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga berakibat pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Priadi (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Berikut ini tabel 1.4 bentuk kompensasi non finansial karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung.

**Tabel 1.4**

**Bentuk Kompensasi Non Finansial Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung**

| Jabatan | Kompensasi Non Finansial |
|---|---|
| Manager | Mobil Rumah Dinas, Free Listrik, Free Iuran Lingkungan Dan Jaminan Sosial |
| Karyawan | Laptop, ATK, Printer Dan Jaminan Sosial |

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung, 2022

Berikut ini tabel 1.4 bentuk kompensasi non finansial karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung, menjelaskan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun berdasarkan hasil wawancara terakti kompensasi non finansial kepada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pelayanan, Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban UIP3B Sumatera UPT. Tanjung Karang Bandar Lampung.

Peluang promosi jabatan juga kurang adanya apresiasi dari pihak perusahaan, sehingga dengan adanya berbagai masalah di perusahaan ini maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang. Maka akan berdampak pada kinerja yang ada diperushaan dirasa sulit untuk karyawan, dikarenakan banyaknya ketentuan baik secara pendidikan, performa pekerjaan yang harus terus stabil dan tidak semua karyawan dapat kesempatan untuk mengajukan promosi jabatan. Sehingga karyawan berat mengeluarkan kemampuan dalam mencapai peniliain kinerja yang optimal.

kurang suasana bersahabatnya diantara karyawan, terlihat dari kurangnya saling mendukung antar rekan kerja tidak peduli satu sama lain mengenai tugas pekerjaan, hanya mementingkan tanggung jawab masing-masing berkaibat pada kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja sehingga berdampak p ada hasil kinerja karaywan kurang maksimal.

Prestasi kerja yang dimiliki beberapa karyawan belum sesuai yang diharapkan terkadang karyawan tidak memahami jalur karir di perusahaan sehingga kurang fokus untuk mempersiapkan kompetensi pribadinya menuju jalur karir berikutnya yang lebih tinggi. Untuk semua kegiatan yang mempengaruhi pengembangan karir sehingga lambatnya kemajuan karir karyawan yang berakibat pada kompensasi non finansial yang diinginkan belum juga tercapai permsalahan ini tentunya akan mengganggu aktivitas pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel motivasi kerja dan kompensasi non finansial melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung ?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung ?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

### 1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan

### 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung yang beralamatkan pada Jl. Basuki Rahmat No.19 Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Oktober 2021 sampai selesai

### 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususya mengenai motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan.

### 1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### 1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

**Bab II Landasan Teori**

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

**Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

**Bab V Simpulan dan Saran**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**