

**PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Outsourcing bagian Mainbill PT. PLN Rayon
Randudongkal)**

Dwi Nur Arifin

Program S-1 Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra bangsa

e-mail: arifin_dwinur@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari pengaruh persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing bagian Mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 51 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling jenuh*. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 23 for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan analisis Regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persepsi kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Outsourcing bagian Mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247 ini berarti 24,7% variabel kinerja karyawan Outsourcing bagian Mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal dipengaruhi oleh persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Kata kunci: persepsi kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

PT. PLN (Persero) merupakan sebuah Perusahaan milik Negara yang memiliki wewenang penuh dalam mengurus aspek kelistrikan yang ada di Indonesia, salah satunya adalah PT. PLN (Persero) Rayon Randudongkal yang berada di Kabupaten Pemalang, Provinsi Jawa Tengah. PT. PLN (Persero) Rayon Randudongkal adalah sebuah cabang dari PT. PLN yang ditugaskan sebagai ujung tombak PLN dikarenakan proses bisnis PLN dijalankan di Kantor Rayon. Kegiatan yang ada di Kantor Rayon berhubungan langsung dengan pelanggan.

Bagian mainbill merupakan bagian yang ditugaskan menjadi ujung tombak transaksi energy sekaligus administrasi. Pada bagian ini terdapat 51 karyawan outsourcing. Mereka bertugas mencatat meter sekaligus sebagai petugas penagihan dan pemutusan kepada pelanggan yang pembayarannya melebihi dari tanggal 20 pada setiap bulannya. Dalam kinerja pencatatan meter bagian mainbill tidak ada permasalahan, hal ini dibuktikan tidak adanya koreksi rekening pada setiap bulannya. Namun berbeda dengan kinerja penagihan dan pemutusan, target yang diberikan kurang terpenuhi. Hal ini bisa dilihat pada table berikut.

Tabel 1.1. Data Pencapaian Kinerja outsourcing bagian mainbill Periode Bulan April-Juni 2018.

Bulan	Target piutang	Realisasi piutang	pencapaian
April	Rp. 22.292.129	Rp. 35.840.507	62.1%
Mei	Rp. 22.594.507	Rp. 34.915.451	64.7%
Juni	Rp. 22.356.701	Rp. 34.071.526	65.6%

Dari data Tabel 1.1, menggambarkan target piutang pada pelanggan kwh meter konvensional yang harus dicapai oleh petugas mainbill. Namun dari hasil kinerja yang dicapai, petugas belum memenuhi standar yang ditetapkan PT. PLN (Persero) Rayon Randudongkal yaitu tercapai 100 persen walaupun ada peningkatan pencapaian pada setiap bulannya.

Dari hasil wawancara dengan kepada 15 karyawan outsourcing bagian mainbill dengan pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi kinerja ?” menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2. Faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Randudongkal

No	Permasalahan	Jumlah Responden
1	Motivasi	1
2	Sikap Pemimpin	5
3	Budaya organisasi	1
4	Beban Kerja	3
5	Disiplin Kerja	1
6	Kompensasi	4
7	Lingkungan Kerja	-
Total		15

(Sumber: Hasil Pra-Survey 15 karyawan PT. PLN Rayon Randudongkal)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh salah seorang karyawan outsourcing PT. PLN Rayon Randudongkal bahwasanya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu mengetahui situasi dan kondisi bawahan.

Pemimpin tidak hanya menekan dan memaksa target harus terpenuhi dan tepat pada waktunya, namun pemimpin harus bisa memotivasi dan bisa menjadi sumber inspirasi bagi bawahan.

Disisi lain karyawan outsourcing juga mengalami kekecewaan terhadap manajemen PT nya, dalam hal ini adalah mitra PLN yaitu perusahaan penyedia jasa PT. IUM (Insan Utama mandiri). Manajemen IUM yang tidak memberikan kompensasi atas waktu libur karyawan yang diberikan untuk bekerja. Disisi lain yang berkenaan dengan kompensasi adalah masalah gaji yang di berikan. Gaji yang diberikan kadang kala tidak tepat pada waktunya bahkan bisa terjadi potongan karena tidak tercapainya target sehingga karyawan kadangkala merasa malas dalam melaksanakan tugas pokoknya. Secara umum Pengertian Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Metode Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah variabel persepsi kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja sebagai variabel bebas (*independen*). Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

Subyek pada penelitian ini adalah karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN (Persero) Rayon Randudongkal.

Berdasarkan kriteria subjek penelitian di atas, maka diperoleh 51 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Subjek diperoleh dengan bantuan informasi dari perusahaan dan diambil dari lokasi PT. PLN Rayon randudongkal.

Teknik Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan outsourcing terkhusus pada bidang mainbill adalah beban kerja. Beban kerja yang dirasakan adalah tuntutan pekerjaan yang harus tercapai tepat pada waktunya. Disisi lain karyawan terkadang mengorbankan waktu liburnya untuk bekerja. Menurut Munandar (2001), Beban Kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu. Beban Kerja tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi dari kemampuan dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. PLN (Persero) Rayon Randudongkal.**

data yang digunakan adalah dengan teknik skala. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono,2009). Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang sudah dimodifikasi menjadi 4

pernyataan sikap, yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Skala yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari skala kinerja persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Skala kinerja disusun berdasarkan indikator menurut Sentono, 1999, yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerjasama. Skala persepsi kepemimpinan disusun berdasarkan sumber dari (Wahjosumidjo : 1991) yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Skala pada variable kompensasi menurut (Penggabean:2005) meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan pada skala beban kerja menurut (Munandar:2001) meliputi beban

kerja fisik, beban kerja mental, waktu, tingkat usaha, dan frustrasi.

Teknik Analisis Data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Teknik analisis regresi adalah suatu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan untuk mengadakan prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel dependen berdasarkan variabel independen, menentukan bentuk hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, serta menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi sangat erat kaitannya dengan analisis korelasi. Hal ini dapat dipahami dari lambang r yang dipakai untuk menyatakan koefisien korelasi itu sebenarnya merupakan kependekan dari kata regresi.

3. Hasil dan diskusi

Pengujian secara parsial. Hasil analisis data dilakukan untuk menguji H_0 yang mengatakan tidak ada pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan, dan tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	B	t	sig
Konstant	5.251	2.354	.023
Presepsi	.137	1.758	.085
kepemimpinan	.318	2.842	.007
Kompensasi	.039	.425	.673
Beban kerja			

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel yang memiliki t hitung $> t$ tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikan $< 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 5,251 + 0,137 X_1 + 0,318 X_2 + 0,039 X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 5,251

Nilai konstanta sebesar 5,251 menyatakan bahwa jika nilai variabel persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja = 0 maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 5,251.

2. $b_1 = 0,137$

Koefisien regresi sebesar 0,137 artinya persepsi kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika variabel persepsi kepemimpinan (X_1) ditingkatkan 1

poin, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,137.

3. $b_2 = 0,318$

Koefisien regresi sebesar 0,318 artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika variabel kompensasi (X2) di tingkatkan 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,318.

4. $b_3 = 0,039$

Koefisien regresi sebesar 0,039 artinya beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika variabel beban kerja (X3) di tingkatkan 1 poin, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,039.

Pengujian secara simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama - sama. Hasil Uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS for windows version 23 dapat dilihat pada tabel berikut.

Model	F	Sig
Regression	6.457	0.01

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,457 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan F hitung sebesar 6,457 lebih besar dari F tabel 2,80, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui

variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Model	Adjusted R Square
1	.247

Berdasarkan tabel diatas pada kolom Adjusted R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,247 atau 24,7%. Hal ini berarti persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 24,7%, $(100\% - 24,7\%)$. Sedangkan sisanya 75,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari Hasil analisis regresi memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247 ini berarti 24,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal. Dapat disimpulkan bahwa persepsi kepemimpinan yang dimiliki karyawan kurang diterima dan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal.

3. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.
4. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan kurang diterima dan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal.
5. Variabel persepsi kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal.
6. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,318 yang berarti bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,8 terhadap kinerja karyawan outsourcing bagian mainbill PT. PLN Rayon Randudongkal.

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut saran yang dapat di berikan yaitu sebaiknya pihak PLN harus dapat berkordinasi dengan

mitra kerjanya yaitu PT. IUM agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawan khususnya outsourcing bagian mainbill. Pihak perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan cara meningkatkan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, karena dengan meningkatnya setiap hal tersebut maka akan meningkatkan pada aspek kinerja karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Adityawarman, Yudha dkk. 2015. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot” *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1*. Diambil 9 April 2018 dari <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182>.
- Ayu. P , Oktaviana. 2012. “ Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang”. *Jurnal Manajemen Universitas Dian Nuswantoro* di ambil 14 April 2018 dari http://eprints.dinus.ac.id/17091/1/jurnal_15411.pdf.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah teori dan penerapannya*. cetakan ke 2. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Fauzi, Usman. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda”. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3) : 172 – 185 diambil 14 April 2018 dari <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2>

014/09/03%20Jurnal%20AB%20usman%202014%20%2809-20-14-06-25-36%29.pdf.

Firda Asmono, Oktavia, 2015. "Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Tinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Somin". Naskah Publikasi diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BAB%20%286-33%29.pdf> pada tgl 6/5/2018.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metode penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi ke 1. Yogyakarta: BPFE.

Hashfi, Mailul. 2010. "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Daop Iv Semarang". Skripsi manajemen, Diambil 23 April 2018.

Ma'ruf, Sandi. 2014. "Pengertian Kompensasi, Indikator, Tujuan Dan Jenisnya Menurut Para Ahli" <http://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/> diakses pada tanggal 18/7/2018.

Natania, Chatrine. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor Bandar Lampung". skripsi fakultas ekonomi dan bisnis universitas lampung bandar lampung <http://digilib.unila.ac.id/21500/20/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf> diakses pada tanggal 16/7/2018.

Recon5. 2014. "Apa itu Outsourcing?". <http://www.google.co.id/amp/s/amp.kaskus.co.id/thread/532006e55bcb17f94e000102/apa-sih-outsourcing-itu> di akses pada tanggal 24/8/2018.

Tobing, Richard dkk. 2014. "Persepsi Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Bintang". *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 7 No 1. diambil 14 April 2018 dari <http://iptek.its.ac.id/index.php/jsh/article/view/598>.

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Edisi ke tiga. Jakarta: Rajawali pers.

Sumayah, Lathifah. 2014. "Persepsi Masyarakat Terhadap Upacara Adat Yaqowiyu Serta Pengembangan Produk Apem Sebagai Salah Satu Alternatif Kuliner Daerah Klaten". Skripsi Fakultas Teknik dari <http://eprints.uny.ac.id/9686/3/bab%202.pdf> pada tgl 6/5/2018.

Swasti Wulanyani, Ni Made. 2013. "Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental". *buletin psikologi fakultas psikologi UGM*, vol 21 no 2, diambil 14 April 2018 dari [ttp://download.portalgaruda.org/article.php?article=343118&val=7990&title=Tantangan%20dalam%20Mengungkap%20Beban%20Kerja%20Mental](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=343118&val=7990&title=Tantangan%20dalam%20Mengungkap%20Beban%20Kerja%20Mental)

Yusuf. 2018. "Pengertian Kompensasi, Jenis-Jenis, Tujuan, dan Pengaruhnya" <http://jurnalmanajemen.com/pengertian-kompensasi/> diakses tanggal 17/7/2018.