

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di bidang jasa konstruksi dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang sangat signifikan dan kompetitif di era globalisasi saat ini, dimana semua perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi banyak melakukan pembenahan dan strategi terhadap segala aspek demi tercapainya tujuan organisasi. Perkembangan dan perubahan tersebut seiring dengan perkembangan Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dengan kemajuan IPTEK semakin berkembang dengan pesat sehingga mengakibatkan lahirnya inovasi-inovasi baru yang bisa memudahkan dan memperlancar Kegiatan bisnis perusahaan. Seluruh kegiatan perusahaan akan sesuai rencana didukung adanya peran aktif dari team pengawasan dewan komisaris dan direksi, ini menandakan ada komitmen perusahaan untuk selalu menjawab tantangan bisnis konstruksi dengan ketekunan, kehati-hatian dan kearifan. Perusahaan dengan kebijakan dan keputusan strategis, akan dapat meraih pertumbuhan yang kuat.

Perusahaan yang kompetitif akan secara konsisten berfokus pada kualitas sumber daya manusia dan menerapkannya sebagai landasan dan pondasi dari seluruh operasional bisnis perusahaan. Kami melihat bahwa kesadaran kualitas harus ditanamkan pada semua karyawan dengan melalui berbagai pelatihan yang disesuaikan dengan meningkatnya kompetensi inti dan ketrampilan khusus mereka untuk proyek-proyek tertentu. Kualitas sumber daya manusia adalah pondasi

penting untuk penerapan standar operasional perusahaan yang mampu menerapkan ISO dan standar internasional dalam semua praktik bisnis jasa konstruksi. Strategi yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan meningkatkan kinerja dari tahun ke tahun. Perusahaan akan secara konsisten memastikan penerapan tata kelola perusahaan dengan baik serta tanggung jawab sosial perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Perusahaan dengan pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang baik, akan menunjukkan kinerja yang membaik. Hal ini tercermin dari kebijakan dan keputusan yang diambil oleh manajemen untuk menghadapi tantangan bisnis konstruksi, prospek ekonomi domestik dan perubahan peraturan pemerintah, yang telah diantisipasi secara hati-hati, dan dengan pelaksanaan program kerja perusahaan terhadap kompetensi dan kompensasi yang baik akan terus mendorong segala kinerja sumber daya manusia serta akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja . Dan pada akhirnya pertumbuhan perusahaan semakin baik. Penerapan yang secara konsisten akan menjadikan perusahaan yang mempunyai daya saing yang tinggi dan ini merupakan salah satu keunggulan. Langkah-langkah tersebut pada akhirnya akan mempercepat, salah satunya adalah Perusahaan konstruksi dalam mencapai kesuksesan dan mewujudkan visinya menjadi perusahaan kelas dunia yang terkenal

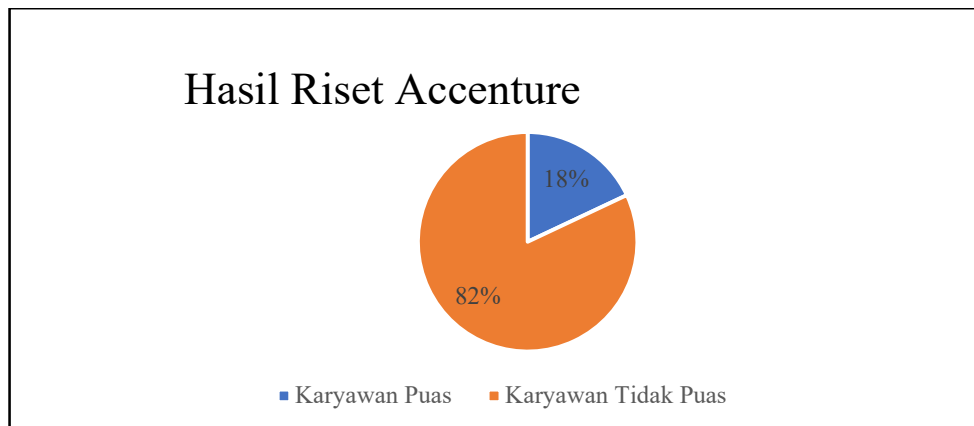
Budaya kinerja tinggi akan mampu mengantar perusahaan mencapai hasil finansial dan non-finansial yang lebih unggul dalam jangka waktu yang lama. Terlepas dari industri, ukuran perusahaan, atau lokasi. Karakteristik yang menjadi tolak ukur dalam pencapaian budaya kinerja tinggi yang dimaksud di perusahaan

Adhi karya (Persero) Tbk adalah telah mendapatkan dan teridentifikasi karakteristik perusahaan yang mendasar dalam pencapaiannya adalah sebagai berikut : (1) kepemimpinan kuat disetiap level , (2) karyawan yang terlibat dan memiliki tanggung jawab, (3) fokus pada pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan karyawan, dan (4) sikap terbuka pada perubahan . Selanjutnya dalam hal ini agar pencapaian ini dapat tercipta dengan baik, maka dengan melalui usaha dan dengan diadakannya pelatihan kerja yang optimal serta meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan, akan dapat terciptanya kontribusi positif bagi pertumbuhan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan perhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktornya seperti latar belakang, kompetensi ,kompensasi , kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, absensi, *knowledge management*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Meningkat dan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kesepuluh faktor tersebut.

Kompetensi dan ketrampilan karyawan yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dapat dicapai dari faktor tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Selain kompetensi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Peneliti artikan bahwa kompensasi adalah suatu penghargaan terhadap individu dimana hasil kerja dan loyalitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan didasari keihklasan dan tanggung jawab dimana individu tersebut akan menjaga kepercayaan dan amanat yang telah diberikan dengan menghasilkan produktifitas dan kualitas yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu latar belakang. Peneliti berikan contoh seperti pendidikan sebelumnya dan pernah bekerja dimana sebelumnya. Kinerja karyawan ditingkatkan dengan upaya perusahaan mencari karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai bidang pekerjaan di perusahaan. Latar belakang pendidikan sangat diperlukan karna kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan. Supaya kinerja karyawan meningkat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pendidikan sesuai bidang pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dicerminkan melalui rasa dalam hatinya karyawan dengan kerjanya, yang dapat kita lihat dari perilaku pekerja dengan kerjanya dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan dikerjakan karyawan yang dirasanya sudah sesuai dengan keinginannya, diharapkan dia merasakan kepuasan kerja yang dia kerjakan. Karyawan yang ahli serta terampil tidak berjalan dengan baik apabila karyawan itu tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang dapat mendorongnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti gambar 1.1.



Gambar 1.1 Hasil Riset Accenture

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan riset lembaga survei internasional, Gallup dan Accenture, dari tiga puluh negara yang dilakukan survei, pekerja di Indonesia yang sangat tidak puas dengan pekerjaannya. Gallup mengklaim, hanya sedikit karyawan di Indonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Hasil riset Accenture mengungkapkan, dari 30 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi terendah, yakni 18% karyawan yang menyatakan puas akan pekerjaannya. Selebihnya, para karyawan menjawab tidak puas atau bekerja hanya benar benar terpaksa untuk mendapatkan penghasilan.

(Sumber : PT Total Bangun Persada Tbk, Jakarta) menambahkan bahwa “ Tren peningkatan kemampuan sumber daya manusia akan sejalan dengan hasil baik dari indeks kepuasan pelanggan, dengan pencapaian tingkat repeat customer mencapai rata-rata diatas 70% setiap tahunnya.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Adhi karya (Persero) Tbk PT. Adhi Karya (Persero) Tbk merupakan salah satu perusahaan nasional (BUMN) bergerak dibidang jasa konstruksi , dimana perusahaan yang terus menerapkan kebijakan berstandar internasional untuk menghasilkan konstruksi bangunan yang berkualitas . Kebijakan ini mencakup pengakuan lintas budaya dan kinerja konstruksi kelas dunia. Dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan pada tahun 2007 telah berhasil melaksanakan kerja sama operasi dengan salah satu perusahaan Kontruksi Internasional (*Haris Chandra India Limited – Railway Project*), dimana perusahaan telah mengirimkan karyawan dalam kerja sama tersebut untuk meningkatkan kompetensi mereka dan menggali etika bisnis internasional.

Ruang lingkup bidang usaha Perusahaan meliputi: (a) Konstruksi, (b) Konsultasi manajemen dan rekayasa industri (*Engineering Procurement and Construction/EPC*), (c) Penyelenggaraan prasarana dan sarana perkeretaapian, (d) Investasi, perdagangan umum, jasa pengadaan barang, industri pabrikan beton pracetak (precast), jasa dalam bidang teknologi informasi, dan agro industry, dan (e) Properti, hotel, dan real estat.

Saat ini kegiatan utama Grup (Bersama-sama disebut sebagai Grup) dalam bidang konstruksi, EPC, properti, real estat, investasi infrastruktur, penyelenggaraan prasarana dan sarana perkeretaapian, jasa pengadaan barang dan hotel. Perusahaan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tanggal 11 Maret 1960. Untuk menjalankan Perseroan agar terpenuhi secara kuantitas dan kualitas, dibutuhkan perencanaan SDM atau *Man Power Planning*, yang selanjutnya dibandingkan dengan SDM yang tersedia. Jika ada *gap*, maka dipenuhi dengan melakukan rekrutmen jangka pendek dan jangka panjang. Pemenuhan dari sisi kualitas dilakukan dengan menetapkan *Job Requirement* dan *Job Grade*, dibandingkan dengan kesesuaian *personal grade* dan *soft competency* kandidat.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan, PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, dalam perencanaannya akan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang diperuntukan bagi karyawan dalam rangka mendukung pertumbuhan perseroan secara menyeluruh, serta sesuai dengan rencana karir individu dan masing-masing jabatan.

Didalam tulisan ini penulis akan mencoba untuk menganalisa tentang pentingnya peranan kompetensi PT Adhi Karya (Persero) Tbk dalam meningkatkan

kompensasi pegawai yang berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

Adapun faktor faktor yang telah diuraikan diatas akan berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Adhi Karya(Persero) Tbk , bahwa kinerja berdasarkan pandangan perusahaan ada dua hal yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian dalam pelaksanaan kerja dalam suatu organisasi, yang mana dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Konsep kinerja (*performance*), dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil yang di tuangkan dalam laporan buku hijau setiap tahunnya. Dimana berdasarkan laporan buku hijau , kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya didalam buku hijau. Akan tetapi untuk saat ini kinerja karyawan di PT Adhi Karya (Persero) Tbk sedang mengalami penurunan, hal ini dikarenakan tidak tercapai target perusahaan dalam 3 tahun , dimana periode tahun 2019 dengan target 23.640.000.000.000, akan tetapi tercapainya 15.307.860.000.000 dan periode tahun 2020 dengan target 19.700.000.000.000, akan tetapi tercapainya hanya 10.827.682.000.000 dan selanjutnya di periode tahun 2021 dengan target 15.300.000.000.000, hanya tercapai 11.530.472.000.000 , seperti Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Target Pencapaian Pendapatan Usaha (*Revenue*) Perusahaan

No	Tahun	Target	Tercapai
1	2019	23.640.000.000.000	15.307.860.000.000
2	2020	19.700.000.000.000	10.827.682.000.000
3	2021	15.300.000.000.000	11.530.472.000.000

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk

Berdasarkan pendekatan laporan keuangan sampai dengan tahun 2021, perusahaan telah berhasil mendapatkan laba, namun laba yang didapat ternyata tidak sesuai harapan dimana dimulai tahun 2020 dan tahun 2021 telah mengalami penurunan laba tahunan berjalan dibandingkan tahun 2019 mencapai Rp 665.040.000.000,-. Rendahnya laba kemungkinan dipengaruhi kinerja karyawan seperti dijelaskan tertuang didalam Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 Pencapaian Laba Per Tahun Berjalan (dalam 1.000.000 rupiah)

Laba	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Realisasi	665.408	23.072	86.500
Deviasi		642.336	578.908

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk

Dengan adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam dunia jasa konstruksi, serta penerapan-penerapan standar mutu yang cukup tinggi dimana PT Adhi Karya (Persero) Tbk yang telah bergerak dibidang jasa konstruksi lebih dari 60 tahun di Indonesia terus berimprovisasi dalam menghadapi tata kelola sumber daya manusia secara baik dan profesional. Menurut pendapat *Section Head Human Resources Development* PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dalam melakukan bisnis dibidang jasa konstruksi tidak mengedepankan orientasi profit saja akan tetapi menjaga keberlanjutan dengan pihak-pihak lain terutamanya pihak owner yang telah mempercayakan suatu properti yang akan ditempati kepada kontraktor yang mana bisa dipercaya dan diandalkan dalam segala hal. Dalam pencapaian tersebut, maka ada peran bersama antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan dalam hal ini harus sungguh-sungguh membuat budaya dan kualitas sumber daya yang baik, agar dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan. Dengan melakukan wawancara singkat dengan *Section Head Performance and Career Development*,

mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dinilai dari 2(dua) hal yaitu: tingkat absensi karyawan dan penilaian dari masing-masing *Head of Division*. Berikut ini persentase kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk selama 3 tahun terakhir. Seperti Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Hasil Persentase Kinerja Karyawan

Tahun	Presentase Kinerja	Presentase Penurunan
2019	95.20 %	0 %
2020	93.75 %	1.45 %
2021	94.15 %	1.05 %

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk

Dari hasil tabel persentase diatas kinerja karyawan selama periode tahun 2019 - 2021 mengalami penurunan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan *pra research* kepada karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dengan cara menyebarkan kuisioner tentang variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil dalam tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4 Hasil *Pra Research*

Variabel	Tahun 2022
Kepemimpinan	6
Motivasi	4
Knnowledge Management	7
Kompetensi	9
Absensi	5
Disiplin Kerja	7
Kompensasi	11
Lingkungan Kerja	7
Kepuasan Kerja	4
Jumlah/ Total	60

Sumber : Data diolah Peneliti ,Th 2022

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilaksanakan Peneliti bahwa Aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan dibidang jasa konstruksi dimana para anggota kelompok pekerja didalam kegiatan konstruksi

sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan kompensasi. Hal ini diperkuat dengan hasil pra survey yang telah dilaksanakan. Peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya kompetensi dan kompensasi adalah suatu hal yang mendasar agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan efektif sesuai aturan bekerja. Selain itu perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kompetensinya, dimana hal ini berguna sebagai pendorong atau yang menggerakkan karyawan, supaya karyawan dapat bekerja seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang kreatif, tetapi perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompetensi sesuai bidangnya dan berkeinginan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Keterampilan karyawan adalah penting untuk perusahaan jika karyawan trampil bekerja didukung dengan Peralatan yang canggih ditambah dengan karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai maka akan menjadikan perusahaan dapat bersaing sesuai tuntutan perkembangan keadaan saat ini.

Di dalam penelitian ini , tingkat Pendidikan yang diamati adalah tingkat Pendidikan mulai dari SMA, Diploma, Strata-1 (S1), dan Strata-2 (S2/S3), dimana sangat berperan dalam berpengaruh kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi, dan seberapa besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan dan apakah sudah sesuai dengan jenjang pendidikan dan kompetensi . Hal ini sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, dimana ada kesenjangan atau gap pada pemberian kesesuaian kompensasi terhadap kompetensi. Pada kondisi dimana seseorang karyawan yang harus diperhatikan adalah umur produktif , dimana umur produktif seseorang antara 26

tahun sampai 55 tahun juga melihat sejauh mana mempengaruhi kinerja seseorang. Strategi dan kebijakan perusahaan yang telah dilaksanakan perusahaan antara lain meliputi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan sangat penting untuk mengakomodasi kebutuhan bisnis perusahaan . Tuntutan akan sumber daya manusia berkualitas dipenuhi dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan, melalui training center dilingkungan perusahaan atau dengan mengirimkan mereka untuk mengikuti seminar untuk mengasah ketrampilan dan kompetensi mereka, sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pertumbuhan perusahaan .

Djoko Setyo Widodo & Andri Yandi (2021), berpendapat dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh seorang manajer. Manajer harus mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing manajer agar dapat memaksimalkan potensi dan meminimalisasi kekurangan pada karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah motivasi, kompensasi, dan kompetensi. Kompetensi setiap karyawan yang berbeda juga menjadi salah satu faktor baik buruknya kinerja seorang karyawan. Kompetensi pada setiap karyawan harus ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompensasi dapat berupa uang atau fasilitas lainnya. Kompensasi diberikan sebagai balas upah oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat lain juga disampaikan Yosef Rizal, Musa Hubeis, Sjafri Mangkuprawira dan Agus Maulana (2013) tantangan perusahaan dalam

menghadapi era globalisasi ditandai dengan terjadinya perdagangan bebas. Dalam penelitian ini dijelaskan strategi penentuan kompetensi agar mampu menciptakan daya saing perusahaan melalui kinerja individu. Studi ini menjelaskan kompetensi untuk menciptakan kinerja individu agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kompetensi individu pada perusahaan agroindustri *go public*. Responden meliputi karyawan pada tingkatan *general manager, manager, superintendent*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu komitmen, pemikiran konseptual, operasional, pencapaian hasil dan mempengaruhi. Agar pencapaian kinerja individu optimal di perusahaan agroindustri, maka perlu ditunjang karakteristik lainnya, yaitu motivasi, kepuasan kerja dan keterikatan. Temuan dari penelitian ini diharapkan berguna dalam penilaian kompetensi SDM khususnya di perusahaan agro industri dalam proses penerimaan, penempatan, promosi dan pemberian kompensasi kepada karyawan secara adil dan efektif guna mendukung strategi Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan tersebut diatas , dimana penulis berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut untuk mengkaji “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Perusahaan Jasa Konstruksi”. Penelitian ini nantinya mengacu pada penelitian sebelumnya dan menggunakan variabel yang telah penulis dapat. Variabel yang telah didapat dari penelitian sebelumnya juga memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, selanjutnya masalah yang diteliti akan diuraikan dan dikembangkan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi (X1) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kepuasan kerja (Z) ?
2. Apakah kompensasi (X2) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kepuasan kerja (Z) ?
3. Apakah kompetensi (X1) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) ?
4. Apakah kompensasi (X2) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) ?
5. Apakah kepuasan kerja(Z) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) ?
6. Apakah kompetensi (X1) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening ?
7. Apakah kompensasi (X2) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas dalam mendapatkan tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi (X1) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) di PT Adhi Karya Persero Tbk ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi (X2) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kepuasan kerja (Z) di PT Adhi Karya Persero Tbk ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi (X1) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Adhi Karya Persero Tbk ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi (X2) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Adhi Karya Persero Tbk ?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja (Z) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Adhi Karya Persero Tbk ?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi (X1) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Kepuasan kerja (Z) karyawan sebagai variabel interveing di PT Adhi Karya Persero Tbk ?

7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi (X2) berpengaruh “langsung” dan “tidak langsung” terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Kepuasan kerja karyawan (Z) sebagai variabel interveing di PT Adhi Karya Persero Tbk ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan informasi mengenai , pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang penelitian lanjut dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia , khususnya di bidang kompetensi, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan referensi bagi internal manajemen di bidang jasa konstruksi dalam hal pemberian kompensasi diharapkan dalam pemberian kompensasi sudah layak sesuai dengan kompetensinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan secara keseluruhan kinerja perusahaan semakin membaik.

3. Manfaat Penulis Sendiri

Sebagai pedoman praktek kerja dan pembelajaran dalam segala hal yang berkaitan dengan kegiatan sumber daya manusia , dimana penulis nantinya dapat menerapkan dengan baik, di dalam kegiatan bekerja yang sedang berlangsung.