

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PT. BATURONA ADIMULYA  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



**Skripsi**

**Nama : Conie Anggraini  
Nim : 212017279**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PT. BATURONA ADIMULYA  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Conie Anggraini**

**Nim : 212017279**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Conie Anggraini

Nim : 212017279

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi PT.  
Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama perguruan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Conie Anggraini

Nim : 212017279

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi PT. Baturona  
Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin.

Nama : Conie Anggraini  
Nim : 212017279  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Maret 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Maftuhah Nurrahmi, Hi., S.E., M.Si**

NIDN : 0216057001/673839

**Mister Candera, S.Pd., M.Si**

NIDN : 1005068902

Mengetahui  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**

NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Motto :*

- ❖ *Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya. Lakukan yang kau bisa. (Athur Ashe)*
- ❖ *Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah (Q.S. Huud: 88)*
- ❖ *Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al-Insyirah: 6-8)*

*Terucap syukur padaMU ALLAH SWT.  
Kupersembahkan skripsi ini dengan  
segenap cinta dan kasih sayang  
Kepada :*

- ❖ *Kedua orang tuaku, bapak dan ibu  
tercintai yang selalu mendoakanku  
dengan tulus dan ikhlas*
- ❖ *Adik tersayang yang selalu memberi  
bantuan kepadaku*
- ❖ *Sahabat dan temen-temen yang selalu  
mendukung dalam menyelesaikan  
skripsi ini*
- ❖ *Pembimbing skripsiku*
- ❖ *Almamater yang sangat kubanggakan*

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun akhirnya dapat diselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spritual. Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Penulis sampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang tidak henti-hentinya memberikian doa, bimbingan, arahan, motivasi, dan dukungan terutama kepada kedua orang tua tersayang, Ayahanda Adi Supriyanto dan Ibunda Eni Sunarsih yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini, selain itu ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, Hj., S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Bapak Ahmad Adi Arifai S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Adik saya Bayu Wibisono yang selalu memberi dukungan, semangat serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
8. Keluarga besarku yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku.
9. Semua karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin yang telah membantu saya memberikan data-data dan informasi untuk menyelesaikan skripsi ini .
10. Sahabat, Teman-teman seperjuanganku (Nadia, Shefti, Khusnul, Angel, Rejian, Jeje, dan Lili) yang selama ini telah mewarnai masa perkuliahan. Dan dulur-dulurku yang ada di Manajemen G, terima kasih atas dukungan, kerja sama, nasihat, canda dan tawa yang selalu

diberikan selama ini. Terima kasih telah mejadi teman seperjuangan dari awal masa perkulihan.

11. Teman dan Sahabat baru pada saat KKN yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Palembang, Maret 2021

Conie Anggraini

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Motto.....	iv
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak.....	xii
Abstract.....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN     HIPOTESIS.....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	36
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi Dan Sampling.....	43

E. Data Yang Diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	48

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78

#### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	83

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Gambar IV. 1 Paradigma Sub Struktural Pertama.....	75
Gambar IV. 2 Paradigma Sub Struktural Kedua.....	77
Gambar IV. 3 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	77
Tabel I. 1 Data Produksi PT. Baturona Adimulya.....	6
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	42
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan PT. Baturona Adimulya.....	43
Tabel III. 3 Kerangka Sampel.....	44
Tabel IV. 1 Hasil Validitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV. 2 Hasil Validitas Kompensasi.....	59
Tabel IV. 3 Hasil Validitas Kepuasan Kerja.....	60
Tabel IV. 4 Uji Reliabilitas.....	61
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel IV. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel IV. 9 Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV. 10 Kompensasi.....	67
Tabel IV. 11 Kepuasan Kerja.....	68
Tabel IV.12 Hasil Analisis Uji Hipotesis Pertama.....	74
Tabel IV.13 Hasil Analisis Uji Hipotesis Kedua.....	75
Tabel Iv. 14 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total.....	77

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1: Jadwal Penelitian
- Lampiran 2: Surat Keterangan Riset
- Lampiran 3: Kuesioner
- Lampiran 4: Tabulasi
- Lampiran 5: Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6: Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7: Hasil Uji Hipotesis Pertama
- Lampiran 8: Hasil Uji Hipotesis Kedua
- Lampiran 9: Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 10: Tabel r,t
- Lampiran 11: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12: Biodata Penulis
- Lampiran 13: Sertifikat AIK
- Lampiran 14: Sertifikat Komputer
- Lampiran 15: Sertifikat Seminar
- Lampiran 16: Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Plagiarism Checker

## ABSTRAK

### **Conie Anggraini / 21 2017 279 / 2021 / Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis penelitian ini bersifat penelitian asosiatif. Sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 64 responden dari jumlah populasi sebanyak 177 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling* (Area Sampling) dengan metode random sederhana (*simple random sampling*). Data primer diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan pengumpulan datanya adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Pengolahan data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS Versi 22. Hasil dari penelitian ini, dinyatakan bahwa hasil dari hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif 0.846 dan signifikan 0,000 antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z). Hasil dari hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif sebesar 0,532 dan signifikan sebesar 0,000 antara kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Hasil hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif sebesar 0,449 dan signifikan sebesar 0,000 antara kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil hipotesis ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin.

**Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

***Conie Anggraini / 212017279 / 2021 / The Effect of Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable of PT. Baturona Adimulya Musi Banyuasin Regency.***

*This study aimed to determine the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as mediation variable of PT. Baturona Adimulya Musi Banyuasin Regency. The type of research was associative research. The sample taken in this study was 64 respondents from a total population of 177 employees. Sampling used the Cluster Sampling technique (Area Sampling) with a simple random method (simple random sampling). Primary data were needed as a basis for analysis, while data collection was a questionnaire. The data analysis methods in this research were qualitative and quantitative. Data processing used path analysis with SPSS Version 22 as a tool. The results of this study indicated that the first hypothesis gave positive effect of 0.846 and significant of 0.000 between compensation (X) and job satisfaction (Z). The result of the second hypothesis showed that there was a positive effect of 0.532 and significant of 0.000 between job satisfaction (Z) and employee performance (Y). The result of the third hypothesis showed that there was a positive effect of 0.449 and significant of 0.000 between compensation (X) and employee performance (Y). Based on the results of the hypothesis, there was a positive and significant relationship between compensation (X) on employee performance (Y) and job satisfaction (Z) as mediation variable of PT. Baturona Adimulya Musi Banyuasin Regency.*

***Keywords: Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction.***

No: 1	March 17, 2021	
-------	----------------	---

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama dan untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset (harta) maupun sumber daya manusiannya. Yang paling utama dan yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusianya (SDM) yang dimiliki. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Artinya manusia harus diperhatikan dalam segala hal kebutuhannya dan diperlakukan dengan baik serta dijaga layaknya manusia.

Manusia (SDM) mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa dukungan karyawan meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna, jika peran aktif semua karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena karyawan mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia semuanya tidak bermakna. Oleh karena itu eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat dan memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan profesional, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi terhadap sumber daya manusia (SDM) sering diarahkan pada kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukannya sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Kasmir (2019:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut zami

(2008) dalam buku Muhammad Busro (2020:95) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman, hubungan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani Handoko, 2010:155). Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Badriyah (2019:161) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang di berikan dapat di uraikan sebagai berikut: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan pegawai, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Selain dipengaruhi oleh kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Sutarto Wijono (2015:119) ada pernyataan yang mengatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka

menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut Krietner dan Kinicki (2010) dalam buku Wibowo (2016:417) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik.

Menurut Baron dalam buku Badriyah (2019:230-236) membagi faktor kepuasan menjadi dua kelompok besar. yaitu pertama, faktor yang berkaitan dengan individu seperti: kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, usia dan pengalaman, jenis kelamin, status dan senioritas. Kedua, faktor yang berkaitan dengan organisasi seperti: situasi dan kondisi perusahaan, sistem imbalan (kompensasi), keamanan, kebijakan perusahaan, aspek sosial dari pekerjaan.

Setiap organisasi dapat dikatakan bahwa sumber daya yang memiliki peranan penting adalah sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai karyawan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalam perusahaan. Seperti yang diketahui sekarang bahwa perkembangan zaman di era global membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik itu didalam bidang produksi maupun jasa.

Kekayaan alam di Musi Banyuasin memang harus dikembangkan dan dikelola secara tepat, karena manfaatnya dapat dirasakan masyarakat Muba secara umum maupun masyarakat sekitar daerah eksploitasi. Berdasarkan asas manfaat inilah, pemerintah Musi Banyuasin membuka kesempatan luas

kepada investor untuk melakukan eksplorasi dan eksploitasi sumber daya mineral dan energi di wilayah Muba.

PT. Baturona Adimulya adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha pertambangan batu bara, berlokasi di Jalan Palembang Sungai Lilin Simpang 108-Keluang, Dusun III, Desa Supat Barat Kecamatan Babat Supat, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. PT Baturona Adimulya memulai produksi sejak tahun 2007 di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Dalam proses penambangannya, sebelum batu bara dieksploitasi terlebih dahulu dilakukan pengupasan lapisan penutup (*overbuden*) dengan menggunakan alat mekanis. Penggunaan alat mekanis tersebut bertujuan untuk memudahkan perusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi PT. Baturona Adimulya, tentunya harus mempunyai karyawan yang benar-benar mau bekerja keras, serius dalam bekerja, mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan pimpinan, mempunyai keahlian, penuh semangat dan juga mampu memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pentingnya kinerja bagi organisasi untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan salah satu karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin menyatakan bahwa karyawan masih belum maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas

yang diberikan pimpinan. Dalam hal ini untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dari hasil tabel berikut :

**Tabel I. 1**  
**Data Produksi PT. Baturona Adimulya**

Tahun	Target	Produksi	Persentase belum tercapai
2015	2.000.000 Ton	800.000 Ton	60 %
2016	2.000.000 Ton	1.000.000 Ton	50 %
2017	2.000.000 Ton	1.100.000 Ton	45 %
2018	2.000.000 Ton	1.600.000 Ton	20 %
2019	2.000.000 Ton	1.802.000 Ton	10 %
Jumlah	<b>10.000.000</b> Ton	<b>6.302.000</b> Ton	
Rata-rata	<b>2.000.000</b> Ton	<b>1.260.404</b> Ton	<b>36,98 %</b>

Sumber : PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin, tahun 2020

Produksi batu bara PT. Baturona Adimulya belum memenuhi tujuan perusahaan. Terlihat dari tabel produksi I.I pada PT. Baturona Adimulya total rata-rata keseluruhan produksi hanya dapat menghasilkan 1.260.404 Ton dari rata-rata keseluruhan target perusahaan dan persentase rata-rata keseluruhan yang belum tercapai adalah 36,98%. Sehingga dapat dikatakan bahwa capaian hasil tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan.

Produksi batu bara tidak mencapai standar produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu batu bara dengan jenis semi antrasit dengan nilai (kal/gr) 5.100 – 7.237 dan jenis batuminus dengan nilai (kal/gr) 4.444 – 6.111 yang dimana kadar *fixed carbon* akan meningkat sedangkan *volatile* dan *moisture* (kelembaban) akan turun atau berkurang, sehingga kandungan energinya juga semakin besar. Sedangkan batu bara yang didapat atau diproduksi adalah jenis batu bara lignite dan sub-bituminous, yang memiliki

tingkat kelembaban (*moisture*) yang tinggi atau meningkat dan kadar karbon yang rendah atau menurun, sehingga energinya juga rendah, oleh karenanya menjadi sumber panas yang kurang efisien.

Alat mekanis yang tidak lagi memproduksi secara optimal atau menurunnya efisiensi kerja. Disebabkan karena adanya alat berat yang sudah tidak memiliki umur ekonomis, atau adanya alat berat tersebut yang mengalami kerusakan karena perawatan yang kurang baik dilakukan. Dan kekurangan alat berat yang dimiliki oleh PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin dapat membuat proses produksi menjadi terhenti, pekerjaan menjadi tertunda sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Baturona Adimulya masih belum sesuai yang diharapkan perusahaan. Dikarenakan kurangnya kemampuan serta keahlian dalam mengoperasikan alat berat misalnya *bulldozer* dan *excavator*, dan masih banyak karyawan yang kurang teliti dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal.

Meskipun ada karyawan yang bekerja di PT. Baturona Adimulya memiliki keahlian namun jika tidak bekerja dengan sepenuh hati dan tidak serius dalam bekerja serta menjalankan tugas-tugas yang diberikan akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi seperti hal yang terjadi yaitu hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan sebagai sumber daya yang menggerakkan jalannya perusahaan juga mempunyai tujuan dalam bekerja, pemberian kompensasi dan imbalan

kepada karyawan sangat penting yang bertujuan untuk mempertahankan pekerja yang berkualitas.

Masalah yang terjadi di PT. Baturona Adimulya yaitu kompensasi. Karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin merasa kompensasi atau balas jasa yang diberikan itu tidak sesuai dengan apa yang mereka dapat dengan pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan tersebut. Masalah kompensasi yang sering di keluhkan oleh karyawan PT. Baturona Adimulya adalah tidak adanya perbedaan gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang kurang. Dan itu perusahaan memberikan tingkat gaji/balas jasanya hampir sama.

Kenaikan gaji berkala juga sering terlambat diterapkan atau direalisasikan perusahaan kepada karyawannya. Seperti, ketentuan pemerintah kota menaikkan gaji UMK (upah minimum kabupaten) untuk Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2019 sebesar 8,03% dari tahun lalu, disaat SK (Surat Keputusan) dari pemerintah di terima, seharusnya langsung di realisasikan oleh perusahaan untuk tahun depan, tetapi PT. Baturona Adimulya sering terlambat menerapkannya karena alasan dengan berbagai hal, maka dari itu sering diadakannya rapat direksi untuk mempertimbangkan gaji tersebut layak atau tidak untuk dinaikan perusahaan.

Pemberian bonus yang diterima oleh karyawan atas apa yang mereka lakukan tidak diberikan secara keseluruhan (kurang adil), bahkan sudah jarang pula untuk diterima. Tunjangan hari raya yang terkadang terlambat

perusahaan berikan kepada karyawan dari tanggal yang seharusnya ditentukan. Semua itu yang menyebabkan kinerja karyawan PT. Baturona Adimulya menjadi menurun.

Setiap perusahaan harus bisa menjaga, dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki, dan cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa kepuasan kerja dalam hal pemenuhan kebutuhan (keamanan kerja), hubungan dengan rekan kerja, dan perilaku atasan terhadap karyawan. Sehingga dapat membuat karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati.

Karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin merasa kurang puas terhadap perilaku pimpinan (surpervisi). Karena kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan, yang dimana pengawasan tersebut seharusnya dilakukan dua kali dalam seminggu, namun hanya dilakukan satu kali dalam seminggu. Sehingga banyak karyawan yang mengerjakan tugasnya dengan kurang baik karena merasa yang dikerjakan tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Hubungan rekan kerja yang kurang dekat dan kerjasama serta interkasi yang kurang antar karyawan satu dengan lainnya, membuat karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang dia jalani. Sehingga kurangnya dukungan rekan kerja tersebut membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin diberi alat keselamatan kerja seperti helm pengaman, kacamata pengaman, masker respirator, sarung tangan pengaman, lampu kepala, sepatu pengaman, dan

baju safety/baju kerja khusus. Namun diantara pemberian alat keselamatan kerja tersebut ada yang membuat karyawan masih merasa kurang puas terhadap pemenuhan kebutuhan yang diberikan perusahaan, karena keterlabatan yang sering dilakukan perusahaan dalam pemberian baju safety/baju kerja khusus dan sepatu pengaman kerja, yang dimana baju dan sepatu kerja tersebut semestinya diberikan dalam waktu satu tahun sekali, namun perusahaan sering memberikannya dua tahun sekali kepada karyawan.

Pemenuhan kebutuhan lainnya yang dirasakan kurang puas oleh karyawan tersebut adalah kebutuhan akan obat-obat dan isi kotak P3K yang sering terlambat diberikan, apabila obat-obatan tersebut stoknya sudah habis tidak langsung untuk mengisinya. Masalah yang sederhana seperti itu yang sering disepelekan oleh suatu perusahaan tetapi itu merupakan kebutuhan yang penting bagi karyawan dalam kepuasan kerjanya.

Sering kali manajemen perusahaan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan melalui tingkat kompensasi yang diberikannya. Karyawan akan merasa puas ketika apa yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkannya. Perusahaan yang mampu memberikan imbalan yang sesuai dan layak kepada para karyawan akan dapat mempertahankan karyawan untuk tetap merasa puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang telah dikeluarkan kepada perusahaan dengan demikian karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas perlu dilakukan penelitian atau kajian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan kepuasan serta kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, informasi berharga bagi PT. Baturona Adimulya Kabupaten Musi Banyuasin dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan tujuan-tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi bagi pembaca sebagai pertimbangan untuk menghadapi permasalahan serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanti dan Vivin Maharani (2013) *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN-Maliki Press
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa )*. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Badriyah, Mila (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset
- Edy Sutrisno (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Fakultas Ekonomi UMP (2020) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang : Tim Dosen
- Hani Handoko (2010) *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveninng (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Pt. Omega Yogyakarta)*. *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Melayu Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Meithiana Indrasari (2017) *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Edisi 1)*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Muhammad Busro (2020) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2014) *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis Jalur*. Bandung : Alfabeta

Sutarto Wijono (2015) *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : PT. Prenadamedia Group

Sugiyono (2017) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Tetap, K., Karya, C. V, Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Kompensasi, K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. 6(1).

Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam*. 12(1), 1–10.

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada