

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KSO PERTAMINA EP-
GUNUNG KAMPUNG MINYAK DESA SUBAN JERJI
MUARA ENIM**

Skripsi



**Nama : Rovika Detri Yanti
NIM : 212017271**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI STUDI MANAJEMEN
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KSO PERTAMINA
EP-GUNUNG KAMPUNG MINYAK DESA SUBAN JERJI
MUARA ENIM**

Skripsi

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Rovika Detri Yanti
NIM : 212017271

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI STUDI MANAJEMEN
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rovika Detri Yanti
NIM : 212017271
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batuan 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 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 yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021


Rovika Detri Yanti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KSO Pertamina
EP – Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim

Nama : Rovika Detri Yanti
NIM : 212017271
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2021

Pembimbing I



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN: 0213106902

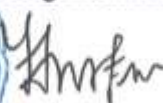
Pembimbing II



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

n.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Ada banyak proses dan cara untuk menuju keberhasilan. Ada banyak juga tantangan dan rintangan untuk menyebabkan kegagalan. Dengan adanya doa dan semangat dari orangtua, setiap kegagalan yang terjadi bisa dijadikan sebagai motivasi dan pengalaman untuk menuju keberhasilan.

(Rovika Detri Yanti)

Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba. Karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan membangun kesempatan untuk berhasil.

(Mario Teguh)

Persembahan

Skripsi ini ku persembahkan khusus kepada :

1. Terkhusus untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Guwono dan Ibunda Samiyati.
2. Kakakku tersayang, Mey Dedi Irawan dan Sepry Anton serta Keluargaku.
3. Dosen pembimbing akademik Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M.M
4. Dosen pembimbing Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Ibu Anggraeny Hustia, S.E.,M.M
5. Almamaterku yang kubanggakan Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di KSO Pertamina EP – Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 8 Indikator dengan 59 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik analisis path (jalur) dengan bantuan program SPSS Versi 26 dan SPSS Amos Versi 20. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Guwono dan Ibunda Samiyati, kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si, Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M.M selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Ibu Anggreany Hustia S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan KSO Pertamina EP - Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan yang menemani semasa kuliah (Nieken, Nurul Fatimah, Leti Novita Sari dan Khusnul Khotimah).
9. Untuk almamater Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Maret 2021



Rovika Detri Yanti

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

Halaman Sampul Depan	
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstrack	xiv

BAGIAN ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data Yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

Daftar Pustaka	101
----------------------	-----

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Pencapaian Produksi Minyak	4
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel III.2 Kerangka Populasi	40
Tabel III.3 Kerangka Sampel	42
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel IV.5 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.6 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja	64
Tabel IV.7 Hasil Kuesioner Kompensasi	67
Tabel IV.8 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	70
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	73
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	74
Tabel IV.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi	75
Tabel IV.12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	76
Tabel IV.13 Uji Reliabilitas	77
Tabel IV.14 Hasil Estimasi dengan Metode Analisis Jalur	79
Tabel IV.14 Hasil Estimasi dengan Metode Analisis Jalur	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur	49
Gambar 3.2 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	50
Gambar 3.3 Analisis Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	50
Gambar 3.4 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	50
Gambar 3.5 Analisis Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	51
Gambar 3.6 Analisis Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	51
Gambar 3.7 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	51
Gambar 3.8 Analisis Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	52
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur	78
Gambar 4.2 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	79
Gambar 4.3 Analisis Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	80
Gambar 4.4 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	80
Gambar 4.5 Analisis Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	81
Gambar 4.6 Analisis Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81
Gambar 4.7 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	82
Gambar 4.8 Analisis Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 3 : Surat Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 4 : Surat Selesai Melakukan Riset
- Lampiran 5 : Plagiarisme Checker X Originality Report
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 : Hasil Reliabilitas dan Hasil Analisis Jalur
- Lampiran 8 : Tabulasi
- Lampiran 9 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 10 : Sertifikat AIK
- Lampiran 11 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 12 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 13 : Sertifikat Analisis Regresi dan Korelasi
- Lampiran 14 : Sertifikat Mendeley
- Lampiran 15 : Biodata Penulis
- Lampiran 16 : Jurnal Ilmiah

Abstrak

Rovika Detri Yanti/212017271/2021/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di KSO Pertamina EP – Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di, 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 6) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 7) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini sebanyak 69 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 59 responden. Data primer yang digunakan adalah kuesioner. Hasil analisis menunjukkan 1) Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, 2) Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 3) Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, 4) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 5) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 6) Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 7) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Rovika Detri Yanti/212017271/2021/The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable of KSO Pertamina EP – Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim/Human Resource Management

This research was conducted with the aim of 1) To determine the effect of compensation on job satisfaction, 2) To determine the effect of work environment on job satisfaction in, 3) To determine the effect of compensation on employee performance, 4) To determine the effect of work environment on employee performance, 5) To determine the effect of job satisfaction on employee performance, 6) To determine the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, 7) To determine the effect of work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The study population was 69 employees and the sample used was 59 respondents. The primary data used is a questionnaire. The results of the analysis show 1) There is no influence between compensation on job satisfaction, 2) There is no influence between work environment on job satisfaction, 3) There is no influence between compensation on employee performance, 4) There is an influence between work environment on employee performance, 5) There is an influence between job satisfaction on employee performance, 6) There is no influence between compensation on employee performance and job satisfaction as an intervening variable, 7) There is an influence between work environment on employee performance and job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, perusahaan atau suatu instansi pemerintah adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berintegritas dalam bidang pekerjaannya sangatlah penting guna mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu setiap organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Muhammad Busro, 2018:89). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2010:13).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya dan tercapainya tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2015:170). Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana ia bekerja. Kinerja perusahaan akan berjalan dengan efektif apabila didukung lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2018:118). Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan dari karyawan itu sendiri. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan

merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan merasa lebih semangat dan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, rasa puas dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal.

KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak merupakan cabang perusahaan Pertamina yang bertempat di Batukeras Desa Suban Jeriji Kec. Rambang Dangku Kab. Muara Enim dan bergerak dalam usaha, distribusi, pemrosesan dan bisnis lainnya terkait dengan minyak bumi. Sumber daya dan aset serta jaringan bisnis minyak menjadi andalan KSO Pertamina EP – Gunung Kampung Minyak untuk mengembangkan usaha dalam koridor nilai-nilai tata kelola perusahaan yang baik. Operasi produksi minyak pada Lapangan Gunung Kampung Minyak struktur Batukeras Desa Suban Jeriji merupakan Kerja Sama

Operasi (KSO) antara PT Pertamina EP dan PT Gunung Kampung Minyak Ltd. yang diresmikan pada bulan 15 Februari 2013 dengan masa kontrak selama 15 tahun (Februari 2013 – Januari 2028).

Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan mengenai jumlah produksi minyak pada KSO Pertamina EP – Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji sebagai berikut :

Tabel I.1
Jumlah Produksi Minyak
KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji
Periode tahun 2019-2020

Bulan	Tahun Produksi		Pertumbuhan Produksi (bbl)
	2019	2020	
Januari	4.038,433	3.544,621	(↓) 493,812
Februari	3.479,647	3.294,820	(↓) 184,827
Maret	3.897,506	3.804,552	(↓) 92,954
April	3.806,372	3.490,998	(↓) 315,374
Mei	3.730,773	3.757,732	(↑) 26,959
Juni	3.709,970	3.475,203	(↓) 234,767
Juli	3.685,553	3.716,653	(↑) 31,1
Agustus	3.518,145	3.758,702	(↑) 240,557
September	3.482,609	3.299,898	(↓) 182,711
Oktober	3.766,008	3.221,294	(↓) 544,714
November	3.547,239	3.407,118	(↓) 140,121
Desember	3.906,523	3.555,810	(↓) 350,713

Sumber : KSO Pertamina EP – Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim. 2020

KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim mempunyai target jumlah produksi minyak sebanyak 120 barel (bbl) perhari atau 3.500,00 barel (bbl) untuk setiap bulannya. Namun, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa jumlah minyak yang diproduksi setiap bulannya selalu berubah. Pada tahun 2019, minyak yang diproduksi pada bulan Januari sebanyak 4.038,433 barel (bbl) dan telah melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan pada tahun 2020, jumlah minyak diproduksi di bulan Januari sebanyak 3.544,621 barel (bbl). Pada bulan Februari tahun 2019 produksi minyak yang dihasilkan mengalami penurunan menjadi 3.479,647 barel (bbl) dari bulan Januari, sehingga belum mencapai target minyak sebanyak 3.500,00 barel (bbl). Sedangkan pada bulan Februari 2020 minyak yang diproduksi juga mengalami penurunan menjadi 3.294,820 barel (bbl) dan belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada akhir tahun 2019 bulan Desember minyak yang diproduksi mengalami kenaikan menjadi 3.906,523 barel (bbl) dan telah melebihi target yang ditentukan perusahaan. Sedangkan pada bulan Desember 2020 minyak yang diproduksi sebesar 3.555,810 barel (bbl) dan telah mencapai target perusahaan. Produksi minyak yang mengalami perubahan setiap bulannya dan belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa kendala seperti listrik yang mati, pompa pengangkut minyak dari bawah tanah yang tidak berfungsi dikarenakan adanya lumpur dalam pompa dan drum minyak yang bocor.

Perkembangan sebuah perusahaan ditentukan dari kinerja para karyawan yang tergabung dalam manajemen perusahaan tersebut, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, proses pelaksanaan kerja bahkan aktivitas harian terkecil yang mendukung kinerja perusahaan juga patut diperhatikan. Namun, karena kurangnya perhatian dari perusahaan sehingga adanya permasalahan pada kinerja karyawan di KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak Desa Suban jeriji seperti kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kuantitas jumlah minyak jadi berkurang dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini tentunya mengakibatkan kualitas pekerjaan yang ada tidak mencapai kesempurnaan dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan pelajaran organisasi dan memberikan motivasi intrinsik.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Namun, pada perusahaan ini tingkat kepuasan kerja karyawannya masih belum cukup dikarenakan adanya beberapa permasalahan seperti karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain kemampuan, kurangnya pengawasan dari pimpinan menyebabkan banyak karyawan yang lalai dalam menyelesaikan tugasnya serta tidak menaati peraturan yang ada diperusahaan. Kepuasan kerja karyawan

diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek didalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap karyawan tersebut akan diperhatikan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian serta perkembangan kinerjanya.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan bagi karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dapat diukur dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Namun yang menjadi permasalahan didalam perusahaan tersebut terkait dengan Insentif dan fasilitas kerja. Insentif di KSO Pertamina EP– Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji atas pekerjaan yang melebihi target standar dan memiliki prestasi kerja tidak diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan mengalami penurunan kinerja. Selain insentif, kurangnya fasilitas kerja seperti tidak adanya transportasi untuk karyawan menuju perusahaan dikarenakan jarak perusahaan yang jauh dari pemukiman warga. Hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka karyawan di KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji akan lebih semangat untuk bekerja.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Permasalahan terkait lingkungan kerja di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji diantaranya adalah kondisi sirkulasi udara yang kurang baik dikarenakan tidak adanya saluran ventilasi, dan tidak adanya pendingin ruangan (AC) di dalam ruangan kerja

kantor. Serta adanya hubungan yang kurang baik antara rekan kerja seperti karyawan yang saling membicarakan masalah karyawan lainnya dan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang memiliki permasalahan tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan yang kurang merasa puas dengan lingkungan kerjanya, akan mengalami tidak fokus dalam bekerja bahkan dapat menyebabkan stres atau depresi pada karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat menyediakan personal space. Personal space adalah ruang pribadi dimana karyawan mendapatkan perlindungan terhadap batas-batas pribadi individu dan karyawan akan merasa lebih penuh ide serta motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga akan tercapainya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?
6. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?
7. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan merupakan penerapan keilmuan yang diperoleh selama perkuliahan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi KSO Pertamina EP–Gunung Kampung Minyak Desa Suban Jeriji Muara Enim untuk bahan pertimbangan dan penyelesaian masalah yaitu meningkatkan kedisiplinan dan kompensasi guna peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- A.Hidayat. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Ekonomi, vol. 14. Banten.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Elita Eka Meliza, dkk. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Gold Coin Specialities*. Lampung
- Fauzi. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TOR Ganda Medan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, vol.2. Medan
- Handika Sefrian Rizky. (2020). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dampaknya Pada Loyalitas Pelanggan Telkomsel*. Palembang
- Ika Nur Cahyaningrum, dkk. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana)*. Kabupaten Pati
- Jason Sebastian. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank QNB Indonesia*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol.2. Jakarta
- Lukiyana, dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pacific Metro International*. Jurnal Media Studi Ekonomi, vol. 19. Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nizar Alam Hamdani, dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RGSB Berkah Jaya Garut*. Jurnal Wacana Ekonomi, vol.15. Garut
- Simon Petrus Budi Santoso, dkk. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa, Kalimantan.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group