

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. PERTAMINA (Persero) REFINERY
UNIT III PALEMBANG**



Oleh:

Nurhaliza PebiYanti

NIM: 1636200177

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden
Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**

2020



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30136

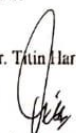
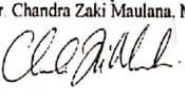
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

Judul Skripsi : Nurhaliza PebiYanti
Nim/Program Studi : 1636200177 / S1 Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit
III Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Titin Hartini, S.E., M.Si t.t. : 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Yusriesta Pajaria, S.E., M.Si t.t. : 
Tanggal	Penguji Utama	: Rudi Aryanto, S.Si., M.Si t.t. : 
Tanggal	Penguji Kedua	: Aziz Septiatin, S.E., M.Si t.t. : 
Tanggal	Ketua	: Dr. Chandra Zaki Maulana, MM t.t. : 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum t.t. : 



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Nurhaliza PcbiYanti
Nim/Jurusan : 1636200177 / S1 Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 12 Juni 2020

Penguji Utama


Rudi Arvanto, S.Si., M.Si
NIP. 197501012006041001

Penguji Kedua


Aziz Septiatin, S.E., M.Si
NIDN. 2018078703

Mengetahui
Wakil Dekan I


Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurhaliza Pebi Yanti

Nim : 1636200177

Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, Bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Mei 2020

Saya yang Menyatakan


Nurhaliza Pebi Yanti

NIM. 1636200177



Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit
III Palembang.
Ditulis oleh : Nurhaliza PebiYanti
Nim : 1636200177

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, 12 Juni 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I

NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C2

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap nasabah skripsi berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PERTAMINA (PERSERO) REFINERY UNIT III PALEMBANG.

Yang ditulis oleh:

Nama : Nurhaliza Pebi Yanti

Nim : 1636200177

Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 11 Mei 2020

Pembimbing I

Dr. Titin Hartini, SE., M.Si

NIP. 197509222007102001

Pembimbing II

Yusiresita Pajaria, SE., M.Si

NIDN. 2029089301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kenalilah musuhmu, kenalilah diri sendiri. Maka kau bisa berjuang dalam 100 pertarungan, kenali bumi, kenali Langit dan kemenanganmu akan menjadi lengkap”.

(Teori Perang Sun Tzu)

***“Pengetahuan Yang Baik Adalah Yang Memberi Manfaat.
Bukan Yang Hanya Diingat”.***

(Imam Al-Syafi’i)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan untuk ayahanda dan ibunda tercinta, yaitu Bapak Herman dan Ibu Sri Rahayu, atas segala dukungan baik moral maupun materiil serta doa yang tak pernah putus. Kakak-kakak yang selalu memberikan support dengan berbagai dukungan baik itu semangat maupun motivasi selama menempuh pendidikan. Keluarga besar serta orang-orang terdekat yang selalu memberikan nasihat. Serta almamater biru muda yang memberikan pengalaman hidup yang luar biasa.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā	<i>T</i>	-
ث	Sā	<i>ś</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	<i>J</i>	-
ح	Hā'	<i>h</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Zāl	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-

ش	Syīn	<i>sy</i>	-
ص	Sād	<i>s</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>d</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>t</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>z</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	‘Aīn	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	<i>g</i>	-
ف	Fā'	<i>F</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>L</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Wāwu	<i>w</i>	-
ه	Hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Ta' Marbūtah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab

yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

----- ^{◌َ}	<i>fathah</i>	ditulis	a
----- _{◌ِ}	<i>kasrah</i>	ditulis	i
----- ^{◌ُ}	<i>dammah</i>	ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	<i>Fathah + alif</i> جاهلية	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Fathah + ya' mati</i> تنسى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i> كريم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4.	<i>dammah + wawu</i> mati فروض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Fathah + ya' mati</i>	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Fathah + wawu mati</i>	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

الْقُرْآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. PERTAMINA (Persero) REFINERY
UNIT III PALEMBANG**

Nurhaliza PebiYanti

1636200177

ABSTRAK

Perusahaan akan memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis, melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, kompetitif, percaya diri, memberikan pelayanan terbaik, komersil dan berkemampuan terpadu dan berkesinambungan, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi variabel kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Objek penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 105 Karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebar Kuisisioner. Uji Asumsi Klasik yang digunakan yaitu uji Normalitas, Linearitas, Multikolinieritas. Dan juga menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, penulis menyampaikan segala Puji Syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayat serta ridho-Nya kepada kita semua. Penulis menghaturkan salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW, sehingga penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang”** dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam upaya mempersiapkan dan menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, serta masih banyak kekurangannya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai terutama kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan untuk melaksanakan segala kewajiban yang ada di dunia dan di akhirat.
2. Kedua Orangtua saya tercinta Ayahanda Herman dan Ibunda Sri Rahayu. kuhaturkan penghargaan yang sangat istimewa dan ucapan terimakasih yang tak terhingga, atas kasih sayang,

kesabaran, serta pengorbanan mengasuh, mendidik, dan membimbing serta selalu memberikan doa yang terbaik untuk saya. Ketiga saudara saya, kakak saya Irwinskyah dan Ahmad Tri Salam yang selalu memberikan saya support baik moral maupun materi dan adik saya Monalisa Nur Atiyah.

3. Bapak Prof. Drs.H.M.Sirozi,M.A.,Ph.D, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Raden FatahPalembang.
4. Ibu Dr.Qodariah Barkah,M.H.I sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan BisnisIslam Universitas Islam Negeri Raden FatahPalembang.
5. Bapak Dr. Rinol Sumantri, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
6. Ibu Disfa Lidian Handayani, M.E.I Selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.
7. Ibu Lemiyana, SE., M.Si Selaku Pembimbing Akademik.
8. Ibu Dr. Titin Hartini, SE.,M.Si sebagai Pembimbing pertama dan Ibu Yusiresita Pajaria, SE., M.Si sebagai Pembimbing kedua, terimakasih atas segala bimbingan dan masukannya serta berbagai kontribusi ilmiah lainnya hingga selesai penulisan skripsi ini.
9. Para pegawai dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
10. Bapak Ropian Permady, Bapak Ibnu Muzammil, Ibu Marlina Mahida, dan seluruh Staff Karyawan Pertamina yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas kontribusinya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

11. My partner saya M. Wira Utama, SE., yang selalu menemani dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman KKN Mandiri Khususnya kelompok 6, Para Pejuang Toga yang sudah menjalani hidup bersama selama 45 hari di Padukuhan Tambak Rejo, Didesa Batang Cilik, Kabupaten Tempel, Yogyakarta.
13. Teman-teman seperjuangan terkhusus Kelas Eki 4 Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang selalu bersama menjalani proses perkuliahan dengan suka duka.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan sebab keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai masukan bagi penulis. Semoga semua pihak yang memberikan bantuan kepada penulis senantiasa mendapatkan Barokah dan segala yang diperoleh penulis mendapat Ridho-Nya dari Allah SWT Aamiin.

Palembang, Juni 2020

Penulis

Nurhaliza PebiYanti

NIM: 1636200177

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN IZIN PENJILIDAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
NOTA DINAS	vi
MOTTO PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	vii
ABSTRAK.....	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	24
1.3 Batasan Masalah	25
1.4 Tujuan Penelitian	26
1.5 Manfaat Penelitian	27
1.6 Sistematika Penulisan	28
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	31
2.1.1 Kinerja Karyawan	31
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	37

2.1.3 Kepemimpinan.....	43
2.1.4 Lingkungan Kerja	52
2.1.5 Disiplin Kerja.....	60
2.2 Penelitian Terdahulu	64
2.3 Pengembangan Hipotesis	72
2.4 Kerangka Konseptual.....	85

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	87
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	88
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	88
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	90
3.5 Skala Pengukuran	91
3.6 Variabel- Variabel Penelitian.....	92
3.7 Definisi Operasional Variabel	93
3.8 Teknik Analisis Data	99

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	125
4.2 Hasil Analisis Instrumen.....	128
4.3 Hasil Analisis Data	134
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	144
4.5 Analisis Path.....	141
4.6 Pengujian Variabel.....	150
4.7 Ringkasan Hasil Penelitian	161
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	165

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	191
--------------------	-----

5.2 Saran	192
DAFTAR PUSTAKA	195
LAMPIRAN	210

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : <i>Research Gap</i> Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
Tabel 1.2 : <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	14
Tabel 1.3 : <i>Research Gap</i> Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	16
Tabel 1.4 : <i>Research Gap</i> Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	18
Tabel 1.5 : <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
Tabel 1.6 : <i>Research Gap</i> Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	20
Tabel 1.7 : <i>Research Gap</i> Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	64
Tabel 3.1 : Skala <i>Likert</i>	91
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel	93
Tabel 3.3 : Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi	103
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	125
Table 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	126
Table 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan	

Pendidikan Terakhir	127
Table 4.4 : Hasil Uji Validitas Instrumen.....	129
Tabel 4.5 : Hasil Uji Realibilitas Instrumen	133
Tabel 4.6 : Hasil Uji Deskriptif Statistik	134
Tabel 4.7 : Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov</i> - <i>Smirnov (K-S)</i>	136
Tabel 4.8 : Hasil Uji Linieritas dengan Lagrange Multiplier	137
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas dengan <i>Tolerance</i> dan VIF	139
Tabel 4.10 : Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji White	140
Tabel 4.11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	142
Tabel 4.12 : ANOVA dengan Nilai F dan Sig.....	142
Tabel 4.13 : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	143
Tabel 4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	146
Tabel 4.15 : ANOVA dengan Nilai F dan Sig.....	147
Tabel 4.16 : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	148
Tabel 4.17 : Ringkasan Hasil Penelitian.....	161

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	85
Gambar 3.1 : Konsep Jalur	109
Gambar 4.1 : Diagram Jalur Skema Persamaan Substruktural I	141
Gambar 4.2 : Diagram Jalur Skema Persamaan Substruktural II	146
Gambar 4.3 : Skema Hasil Analisis dengan <i>Casual Step</i>	151
Gambar 4.4 : Skema Hasil Analisis dengan <i>Casual Step</i>	153
Gambar 4.5 : Skema Hasil Analisis dengan <i>Casual Step</i>	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan akan menghasilkan keuntungan sehingga mampu bersaing dan berkembang dalam jangka panjang, untuk lebih meningkatkan kinerjanya PT. PERTAMINA (Persero) melakukan pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah karyawan, operasional, pemasaran dan juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawannya.

Namun di era globalisasi saat ini persaingan semakin berat dan ketat dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang teknologi didukung oleh adanya mesin-mesin canggih, hal tersebut telah mendesak fungsi tenaga manusia dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Meskipun demikian perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang apapun selalu memanfaatkan tenaga sumber daya manusia, tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Sekalipun telah menggunakan teknologi modern yang sangat canggih, perusahaan tersebut selalu membutuhkan manusia untuk mengoperasikan peralatan teknologi yang digunakannya, selain itu mesin-mesin itu juga harus dirawat oleh manusia agar dapat beroperasi dengan lancar dan mampu bertahan sesuai dengan umur ekonomisnya .

PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang energi dan petrokimia yang terbagi menjadi dua yaitu optimalisasi hilir dan hulu, Perusahaan memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis, melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, kompetitif, percaya diri, memberikan pelayanan terbaik, komersil dan berkemampuan terpadu dan berkesinambungan, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai.¹

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang energi dan petrokimia, yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaanya, Maka perusahaan itu dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam menghadapi persaingan tersaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh sumber daya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif yaitu multi *skilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan usaha. Karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Efisiensi ini dapat

¹ www.pertamina.com/Arsip PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III
Plaju

terjadi karena karyawan dapat mengoperasikan mesin dan teknologi lainnya sesuai dengan ketentuan dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar, hal tersebut dapat menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin dan teknologi akibat kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia.

Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Apapun bentuk organisasi sudah barang tentu akan mengedepankan kinerja. Artinya, tujuan didirikannya organisasi tersebut akan selalu menjadi fokus semua anggota organisasi. Penilaian karyawan adalah suatu metode penilaian untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.²

Sederhananya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.75

adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.³ Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja keras secara kualitas, kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang untuk saat ini sangat baik , dimana pada tahun 2018 dalam kegiatan tahunan “Media Gathering” Pertamina yang telah sukses melampaui target penyelesaian program BBM Satu Harga, dengan mampu menyelesaikan 69 titik. Produksi total minyak dan kondensat PHI sebesar 49 Mbopd, 7% diatas target yang telah ditetapkan sebesar 45,9 Mbopd. Sementara, produksi total gas PHI tahun 2017 sebesar 929 MMSCFD yang sangat penting dalam menunjang pemenuhan energi dan pendapatan negara. Lalu PT. Pertamina (Persero) memberikan apresiasi kepada unit operasi terbaik ke II kepada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III kilang Plaju, atas *Indikator Kinerja Utama* (KPI) Tata kelola perusahaan yang Baik (GCG) terbaik 2018.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang rutin mengadakan Program Pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya, mengikutsertakan pelatihan sesuai kompetensi jabatan (baik *mandatory* maupun *non*

³ Steers, R.M, and Porter, 2001, *Motivation and work Behavior*, New York: Mc. Graw Hill Book, Inc.

⁴ Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

mandatory), mengikuti *study banding* ke perusahaan lain yang sejenis, mengikuti seminar/*workshop*, mengikuti *On The Job Trainning* (OJT) serta kegiatan lainnya yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang performa perusahaan di mata dunia.

Keunggulan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik atau disebut juga kinerja karyawan, ketika karyawan mendapatkan bonus dari atasan baik itu insentif atau promosi naik jabatan sehingga dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih baik lagi dalam menjalankan tugas, dapat memperbaiki kekurangan karyawan itu sendiri, dan dapat mengetahui standar hasil yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat dikatakan puas apabila, karyawan tersebut mampu mengetahui standar hasil dalam menentukan puas atau tidaknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Secara garis besar kepuasan kerja merupakan tingkat penilaian yang dirasakan seseorang atas pencapaian tugas yang telah dikerjakannya, penilaian tersebut dari berbagai macam aspek salah satunya situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka berkerja.

Jadi kepuasan kerja meliputi keadaan psikologis individu didalam perusahaan , yang disebabkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungan tempatnya bekerja. Artinya kepuasan kerja merupakan konseptual yaitu sebagai komponen evaluatif, kognitif, dan afektif yang berkontribusi terhadap kinerja dan dedikasi yang lebih tinggi bagi organisasi. Beberapa faktor dan elemen atau

dimensi berbeda untuk setiap individu dan perspektif kepuasan kerjanya. Menurut Igalens and Roussel kepuasan kerja mungkin sebagai keadaan emosi positif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.⁵

Keuntungan perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan adalah meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi stres kerja akibat terlalu banyak beban yang ditanggung oleh karyawan dalam mengerjakan tugas, karyawan akan loyalitas dengan perusahaan dengan memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu tinjauan yang penting bagi dunia usaha dan karyawan selaku individu. Dalam dunia usaha kepuasan kerja akan mengarah pada bagaimana perusahaan melihat dan menganalisa perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apa saja yang pengaruhnya dominan terhadap tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja terhadap perusahaan,

PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palermbang, kinerja karyawan yang sangat tinggi dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan dalam melakukan pengoptimalan perencanaan suplai kebutuhan minyak mentah dan produk kilang terutama pada tingkat produksi dan pengelolaan dibutuhkan kinerja karyawan

⁵Nasarudin, Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce. Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference, (Kelantan Pahang pp, 2001) hlm: 270-276.

yang tinggi untuk meningkatkan kapasitas produksi, maka produktivitas perusahaan secara menyeluruh dapat meningkat. Namun kinerja karyawan tidak dapat terjadi begitu saja, apabila tidak didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan perorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Menurut Terry kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak ke arah mencapai tujuan organisasi, keberhasilan seorang pemimpin tergantung kemampuannya mempengaruhi pihak lain.⁶ Secara khusus kepemimpinan merupakan ia yang

⁶ Terry,, George R., (1983) *“Teknik Menumbuhkan dan Menekan Perilaku Organisasi”*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, sehingga peran pemimpin adalah bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.⁷

Gaya kepemimpinan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dimana Pimpinan selalu berkonsultasi dengan bawahannya mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan bawahan selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan dengan melakukan musyawarah serta perundingan untuk menyelesaikan suatu masalah. Pimpinan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, rutin mengadakan rapat bersama bawahannya dalam menghadapi masalah, pimpinan selalu mengikutsertakan bawahan dalam memberikan pendapat dan menyelesaikan masalah. Jadi Keunggulan seorang pemimpin adalah keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi yang sangat bergantung pada peran pemimpinnya, maju atau berkembangnya perusahaan tergantung pada pemimpinnya dalam mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga akan menghasilkan pencapaian yang sangat baik bagi perusahaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungann kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja hal itu termasuk bentuk perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya. Menurut Nitisemo bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu

⁷ Rahardjo, Mudji dan Purbudi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, UPN, Yogyakarta.

yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.⁸ Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.⁹ Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain; penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperature ditempat kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan.¹⁰ Secara khusus lingkungan kerja di kantor PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, mencakup 20 ruang kerja karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang karyawan, semua ruangan kerja menggunakan air conditioner. Akan tetapi tidak semua ruang kerja karyawan dilengkapi dengan alat kedap suara yang memungkinkan

⁸ Nitisemo, Alex,S., (1988) “ *Manajemen Personalia*”, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

⁹ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 66.

¹⁰ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011)

kebisingan masih terdengar dalam sebagian ruang kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Keuntungan perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan, pemimpin dapat melihat adanya loyalitas dan kreatifitas karyawan dalam mengerjakan tugas, Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Di samping kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹¹ Berdasarkan pengertian di atas, maka secara khusus disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efesiensi terhadap

¹¹Rivai, V. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2004, hlm 50.

tujuan perusahaan. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.¹² Karyawan yang disiplin ialah mereka yang memiliki etos kerja yang tinggi terhadap perusahaan, disiplin kerja adalah etika yang menyenangkan bagi semua orang. Keunggulan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi terhadap perusahaan adalah karyawan tersebut akan disukai oleh atasan, karena mampu mengerjakan tugas lebih efisien dan itu termasuk prestasi kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri. Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 09.00 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang, menekankan pada harmonisasi jumlah dan kompetensi sumber daya manusia searah dengan portofolio bisnis yang semakin fokus pada *times*. PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang, berupaya untuk meningkatkan sinergi dan efisiensi di antara perusahaan di jajaran Pertamina Group di seluruh Indonesia dan terus menekankan penerapan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan melalui 6c, yaitu *Clean* (Bersih) dikelola secara

¹²Nitisemito, Alex S. Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Jakarta: Ghalia Indonesia 2008, hlm 35.

professional tidak menoleransi suap, *Competitive* (Kompetitif), *Confident* (Percaya Diri), *Customer Focused* (Fokus pada Pelanggan), *Commercial* (Komersial), *Capable* (Berkemampuan).¹³

Didalam sebuah perusahaan tentunya peran pemimpin sangat penting dalam mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda satu sama lain, seperti pada Tabel 1.1 Sebagai berikut :

¹³www.pertamina.com/Arsip PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Plaju

Tabel 1.1**Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan pengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan	Tri Widodo ¹⁴
	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Munparidi ¹⁵

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan Tri Widodo menunjukkan hasil $t_3 = 2,322 > t_{\text{tabel}} = 0,263$. Oleh karena persepsi pegawai berada pada kategori sangat tinggi yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Munparidi yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan hasil koefisien sebesar 0,120 yang menunjukkan bahwa tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

¹⁴ Tri Widodo., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)", (STIE AMA Salatiga: 2010).

¹⁵ Munparidi., "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang", (Politeknik Negeri Sriwijaya: 2012).

Tabel 1.2**Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja pengaruh positif (+) terhadap kinerja karyawan	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq ¹⁶
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Heny Sidanti ¹⁷

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq pada Tabel 1.2 diperoleh F_{hitung} sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf ($= 0,05$; $df_1 = 3$; $df_2 = 60$) sebesar 2.769. Karena tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ ($0.000 < 0.005$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($143.958 > 2.769$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Heny Sidanti hasil analisis yang menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 0,958. Sedangkan nilai tabel

¹⁶ Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq., "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kaabupaten Lumajang" (STIE Widya Gama Lumajang: 2012).

¹⁷ Heny Sidanti., " Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. Jurnal JIBEKA. Vol. 9 No. 1 – Februari 2015.

dengan tingkat signifikansi 5%, didapat angka 1,678. Oleh karena nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($0,958 < 1,678$) dengan tingkat signifikansi $t > 5\%$ ($0,343 < 0,05$) berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan	Disiplin kerja pengaruh positif (+) yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Emi Safrina ¹⁸ (2017)
	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Agung Setiawan ¹⁹ (2013)

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1.3 yang diteliti oleh Agung Setiawan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan

¹⁸ Emi Safrina., Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kabupaten Bireuen., *Journal of Economi* Vol.18 No.02, Ags 2017

¹⁹ Agung Setiawan., Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang., *Journal of Management* Vol.01 No.04 , Juli 2013

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emi Safrina yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan menurut Agung Setiawan menunjukkan hasil yang berbeda berdasarkan hasil koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,8976 sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768, karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu -0,102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4**Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Kepemimpinan berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana ²⁰ (2015)
	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Rachmad Hidayat ²¹ (2013)

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Dalam penelitian di atas pada Tabel 1.4 yang dilakukan oleh Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,66 dan t-statistik 14,41. Berdasarkan penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmad Hidayat diperoleh koefisien sebesar 0,09 dan p value

²⁰ Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana., “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta- Bali)*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No.06 - 2015.

²¹ Rachmad Hidayat., “*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komittmen Organisasi pada Industri Perbankan*”. (Fakultas Teknik Industri, Universitas Trunojoyo, Kamal Baangkalan, Madura:2013).

sebesar 0,523, ini berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 1.5

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja pengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Gita Sugiyarti ²²
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong ²³

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Pada Tabel 1.5 yang dilakukan oleh Gita Sugiyarti Menurut hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebesar 3,143 artinya hasil tersebut mempunyai nilai positif konstanta sebesar 3.143 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong menurut hasil penelitian tingkat signifikansi yang

²² Gita Sugiyarti., Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi (Universitas Kanjuruhan Universitas 17 Agustus 1945)., Jurnal Ilmiah, 2012.

²³Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong.,*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi* . Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85

ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,653, hasil tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,653 artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.6

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja pengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan	Karsini, Patricia Dhiana Paramita dan Maria Magdalena Minarsih ²⁴ (2016)
	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong ²⁵ (2015)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

²⁴ Karsini, Patricia Dhiana Paramita dan Maria Magdalena Minarsih ., Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang., *Journal of Management* , Vol.02 No.02 Maret 2016

²⁵Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong.,*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi* . Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85

Berdasarkan Tabel 1.6 menurut Karsini,dkk berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 4,192 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993 yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja pegawai maka pegawai akan cenderung ingin meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong berdasarkan hasil signifikansi diperoleh nilai yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,361 yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.7**Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan	Kepuasan Kerja pengaruh positif (+) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono ²⁶ (2016)
	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Ratna Wijayanti dan Meftahudin ²⁷ (2016)

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Dalam penelitian pada Tabel 1.7 yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono dari hasil t-hitung ($2,600 > t\text{-tabel } (1,697)$) atau $\text{sig } t \ 0,0015 < 0,005$, menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif antara kepuasan dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Meftahudin berdasarkan hasil penelitian pada tingkat signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,057 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan tidak berpengaruh

²⁶ Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dkk., Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)., *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016

²⁷ Ratna Wijayanti , Meftahudin., Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (skripsi), Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo

terhadap kinerja karyawan dari penelitian diatas terdapat berbagai perbedaan dari dua objek penelitian yang berbeda.

Menurut M. Thoha Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.²⁸ Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan. Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan pegawai yang mau bekerja, namun demikian pegawai akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa pegawai suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya.²⁹

Seiring dengan persaingan antar perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan negeri yang semakin ketat. Kelima

²⁸ Rahmila sari, Mahlia Muis, Nurdjannah hamid, “ Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar”. Jurnal Analisis. Vol. 1 No. 1 – Juni 2012.

²⁹Veronica Aprilia D,S, pengaruh kepuasan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT indomulti plasido di kota Semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis B11.2011.02225.

variabel diatas merupakan beberapa aspek penting yang harus dimiliki oleh perusahaan agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut dapat diyakini dengan melihat beberapa fenomena yang terjadi saat ini. Kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan loyalitas merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan jika ingin dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena masing-masing dari keempat aspek tersebut memiliki peran penting demi meningkatkan kinerja pegawai sebuah perusahaan guna meningkatkan daya saing perusahaan tersebut.

Jika kinerja pegawai meningkat maka dapat dipastikan kinerja perusahaan tersebut juga meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang merupakan perusahaan energi nasional berkelas dunia, yang bergerak di bidang bahan bakar minyak dan gas. PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang yang lebih dikenal Pertamina merupakan perusahaan yang masuk di daftar fortune global 500 pada tahun 2019 berada di peringkat 175 dan perusahaan dengan laba terbesar di Indonesia, Fortune Global 500 adalah kumpulan perusahaan terbesar di AS.

Dari latar belakang tersebut, peran seorang pemimpin dalam memuaskan karyawannya baik itu secara dependen dan independen. Dependen dan independen dan penulis ingin meneliti antar variabel tersebut. Dari fenomena data yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat

dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan dari uraian tersebut adapun feneomena serta research gap, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?

6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
8. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi antara Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
9. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi antara Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?
10. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi antara Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini karena keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti. Tujuan pembatas masalah untuk memperdalam penelitian sehingga diambil beberapa variabel saja. Berdasarkan identifikasi, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kajian Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
2. Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
3. Untuk menguji apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
4. Untuk menguji apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
5. Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
6. Untuk menguji apakah Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
7. Untuk menguji apakah Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
8. Untuk menguji apakah Kepuasan Kerja Memediasi antara Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.

9. Untuk menguji apakah Kepuasan Kerja Memediasi antara Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.
10. Untuk menguji apakah Kepuasan Kerja Memediasi antara Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Dengan Melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di suatu organisasi perusahaan, serta mampu memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai permasalahan yang hendak diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Bagi PT.PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang agar dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. PERTAMINA (Persero) Refinery Unit III Palembang, agar dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. PERTAMINA (Persero)

Refinery Unit III Palembang untuk lebih meningkatkan kinerja dari para karyawannya.

c. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan bahan menambah pengetahuan dan ilmu terkait pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membuka wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya, serta sebagai referensi/ acuan untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi Pengembang keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa atau pun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian terdahulu serta dapat dijadikan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti lebih lanjut masalah yang relevan dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori sumber referensi buku atau jurnal yang relavan dengan permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pemikiran teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang setting penelitian, desain penelitian, sumber data dan sampel, teknik pengumpulan data , variabel-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, dan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti penulis, kesimpulan yang menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.