

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA OPERATOR CAH PLTU PUNAGAYA KABUPATEN JENEPONTO



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister
Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya Makassar*

Oleh

MUHAMMAD ASWIN

NIM : 2023101003

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA OPERATOR CAH PLTU PUNAGAYA KABUPATEN JENEPONTO

Oleh :

MUHAMMAD ASWIN

NIM : 2023101003

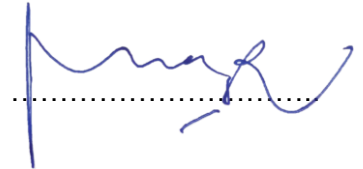
Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal : Rabu, 28 Mei 2025

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. H. Mukhtar Galib, S.Sos., M.M.



Anggota Penguji I : Dr. Andi Tenri Sose, S.Sn., S.E., M.Si.

.....

Anggota Penguji II : Dr. Widiastuti, S.S., M.Hum.

.....

Mengetahui,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Dr. Hernita, S.E., M.M.

NIDN : 903087402

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA OPERATOR CAH PLTU PUNAGAYA
KABUPATEN JENEPONTO**

Oleh

MUHAMMAD ASWIN

No. Induk Mahasiswa : 2023101003

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan dapat diujikan di depan Tim penguji
Sidang Strata Dua (S2)

Makassar, 28 Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Andi Batary Citta, S.E., M.M.
NIDN : 902578503

Pembimbing II



Muh. Amsal Sahban, S.E., M.M., Ph.D.
NIDN: 921017702

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan Dengan penuh kesadaran bahwa, sejauh pengetahuan saya, naskah Tesis ini murni merupakan hasil karya saya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat karya ilmiah yang sebelumnya pernah diajukan oleh pihak lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi mana pun, serta tidak memuat karya atau pendapat orang lain kecuali yang secara sah telah dikutip dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiarisme dalam naskah Tesis ini, saya bersedia menerima konsekuensi berupa pembatalan Tesis beserta pencabutan gelar akademik (Magister Manajemen) yang telah diperoleh, serta siap diproses sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat (2)

Makassar, 28 Mei 2025

Muhammad Aswin
NIM : 2023101003

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanana wata'ala sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “ **Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada operator CAH PLTU Punagaya Kabupaten Jeneponto**” . Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi tingkat strata dua (S2) pada program magister manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak hambatan yang dihadapi penulis, namun berkat kritik, saran dan dorongan dari berbagai pihak. Alhamdulillah Tugas Akhir ini dapat diselesaikan. Dalam hal ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orang Tua saya yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
2. Istri tercinta, Fifi Alfiana Nur, S.Pd. yang telah mendampingi dengan setia hingga Tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dr. Hernita, S.E.,M.M. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di STIMLASH JAYA Makassar
4. Bapak Dr. Iwan Perwira, S.E.,M.M. selaku Kaprodi Pascasarjana Magister Manajemen yang telah memberikan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
5. Ibu Dr. Andi Batary Citta, S.E.,M.M. selaku pembimbing pertama tugas akhir. Terima kasih atas ilmu, arahan, Motivasi, bimbingan sekaligus dorongan yang diberikan selama penulis menyusun tugas akhir ini.

6. Bapak Muhammad Amsal Sahban, S.E.,M.M.,Ph.D. selaku Pembimbing kedua tugas akhir. Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas Kritik, saran dan masukannya. Terima kasih atas Motivasi yang diberikan sehingga membuat penulis bersemangat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Bapak Dr. Mukhtar Galib, S.Sos.,M.M., ibu Dr. Andi Tenri Sose, S.Sn.,S.E.,M.M., dan ibu Dr. Widiastuti, S.S.,M.Hum. selaku dewan penguji pada ujian proposal yang telah banyak memberikan kritik dan masukan pada tugas akhir ini.
8. Segenap Dosen prodi manajemen pascasarjana STIMLASH JAYA MAKASSAR yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.
9. Segenap keluarga besar PT.PLN Nusantara Power UP Punagaya terkhusus keluarga besar PLN Nusa Daya yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan banyak memberikan masukan.
10. Segenap teman-teman progam magister angkatan 2023.
11. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sebab keterbatasan pengetahuan. Namun, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua terutama bagi penulis pribadi serta para pembaca pada umumnya.

Makassar, 28 Mei 2025

Penulis

Muhammad Aswin
2023101003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada operator CAH PLTU Punagaya. Permasalahan kinerja yang belum optimal, rendahnya pemahaman terhadap job desk, serta kondisi alat pelindung diri yang tidak memadai menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan operator CAH, dengan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for CAH PLTU Punagaya operators. The issues of suboptimal performance, low understanding of job descriptions, and inadequate personal protective equipment form the background of this study. This research uses a quantitative approach with explanatory research methods. Data collection was carried out through questionnaires distributed to all CAH operators, with data analysis using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results of the study indicate that the competence variable has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance, whereas the work environment variable does not have a positive effect on performance but has a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is proven to be an intervening variable.

Keywords: Competence, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, SEM-PLS

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I

PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	9

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.2 Kinerja Karyawan	14
2.3 Kepuasan kerja	17
2.4 Kompetensi	18
2.5 Lingkungan kerja.....	22
2.6 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Kerangka berpikir	36

2.9 Hipotesis Penelitian	37
--------------------------------	----

BAB III

METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Sumber Data	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Operasional Variabel	41
3.6 Metode Analisis Data.....	44

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Profil Perusahaan.....	50
4.2 Gambaran umum Responden	52
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
4.4 Analisis Data	59
4.5 Pembahasan	72

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian kinerja anggota oleh para atasan	3
Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	41
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	43
Tabel 4. 1 Jabatan Karyawan CAH PLTU Punagaya.....	51
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	53
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan usia	53
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan pendidikan	54
Tabel 4. 5 Responden berdasarkan lama bekerja	54
Tabel 4. 6 Responden variabel Kompetensi	56
Tabel 4. 7 Responden variabel Lingkungan kerja	57
Tabel 4. 8 Responden Variabel Kinerja karyawan	58
Tabel 4. 9 Responden Variabel kepuasan kerja	58
Tabel 4. 10 Nilai <i>outer loading</i>	60
Tabel 4. 11 Nilai <i>Cross Loading</i>	61
Tabel 4. 12 Tabel Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	62
Tabel 4. 13 Nilai <i>Cronbach Alpha's</i>	63
Tabel 4. 14 Nilai <i>Composite reliability</i>	63
Tabel 4. 15 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	64
Tabel 4. 16 Nilai <i>R-Square</i>	64
Tabel 4. 17 Nilai <i>F-square</i>	65
Tabel 4. 18 Nilai <i>Path coefficient, t-Statictics, dan p-value</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Penilaian terhadap Jodesk Bawahan	4
Gambar 1. 2 Diagram Kondisi APD Karyawan	6
Gambar 2. 1 Model Kerangka Berpikir	37
Gambar 4. 1 PLN NP UP PLTU Punagaya 2x100 MW	50
Gambar 4. 2 Tampilan Output dan Inner Model.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak dan dinamika kehidupan organisasi sedikit banyak bergantung pada manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Secara garis besar, kemampuan suatu organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen-komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri, antara lain pimpinan, karyawan, program, tujuan, fasilitas, dan infrastruktur yang tersedia. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menjalankan suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Indah, 2019). Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Vidhia, 2022).

Tentunya setiap perusahaan atau organisasi kerja akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya agar kinerja karyawan tersebut stabil dan tetap optimal menuju tujuan perusahaan. Tentu saja hal ini tidak mudah.

Sebab kinerja pegawai hanya terjadi bila kriteria seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terpenuhi dan diterima oleh seluruh pegawai di perusahaan (Vidhia, 2022).

Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2011), mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya persaingan yang ada di dalam dunia bisnis (Purnomo, 2018). Seperti halnya yang terjadi di PLTU Punagaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan, juga memiliki masalah terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil peninjauan awal, bahwa kinerja karyawan yang ada pada operator CAH PLTU Punagaya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra penelitian penilaian 10 orang *leader* terhadap anggotanya sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Penilaian kinerja anggota oleh para atasan

KINERJA KARYAWAN		Keterangan			
NO.	PERNYATAAN KINERJA	Sangat kurang	Kurang	cukup	Sangat Baik
1	Kemampuan Anggota menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan	0	30%	40%	30%
2	Kemampuan Anggota dalam bekerja dengan mengikuti Prosedur dan menyelesaikan tugas dengan baik	0	20%	50%	30%
3	Kemampuan Anggota jika diberi tugas dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	30%	40%	30%
4	Kemampuan Anggota yang mampu bekerjasama dengan baik	0	30%	30%	40%

Sumber : Hasil pra penelitian, 2024

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 10 atasan yang menilai kinerja anggotanya, atasan masih banyak menilai kinerja anggotanya berada pada penilaian kinerja yang kurang. Meskipun pada penilaian yang lain, juga diperoleh atasan yang menilai kinerja karyawannya dalam golongan kinerja yang sangat baik. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja operator CAH PLTU Punagaya adalah kompetensi karyawan. Hal ini diperkuat oleh salah satu teori yang bernama Teori *Human Capital*. Teori ini menyebutkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu adalah modal berharga yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja. Sehingga dari teori ini disimpulkan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah terkait kompetensi.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky,2006). Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga

mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Sehingga menurut Annisa (2018) Perusahaan perlu mencari karyawan potensial yang berkualitas dan menyesuaikan posisi mereka dengan keterampilan mereka dalam upaya meningkatkan Kinerja Individu atau perusahaan.

Beberapa contoh fenomena kinerja karyawan yang terjadi di operator CAH PLTU Punagaya adalah terkait kompetensi karyawan. Kemampuan karyawan pada operator CAH ini, masih belum merata sehingga ada kesulitan dalam proses pengaturan personil ketika ada salah satu karyawan yang sakit atau izin. Masalah yang lain adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap *job desk* pekerjaan masing-masing. Sehingga ada kesulitan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dapat dilihat dari hasil peninjauan awal melalui kuisioner yang disebarakan kepada 10 *leader* bagian di CAH PLTU Punagaya berikut.

Gambar 1. 1 Diagram Penilaian terhadap Jodesk Bawahan



Sumber : Hasil pra penelitian, 2024

Terlihat bahwa dari 10 *leader* responden, 3 orang *leader* masih menilai lebih dari 50% komposisi anggotanya masih kurang memahami *Job desk* pekerjaannya. Hal ini tentu akan sangat berkaitan dengan kinerja seorang karyawan. Apalagi diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh Kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Annisa (2018), menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun

pada penelitian yang lain menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Yarni Herawati (2018).

Adapun variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada operator CAH adalah lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh teori *Physical Work Environment*, dimana teori ini menjelaskan lingkungan fisik tempat kerja, seperti tata letak, pencahayaan, kebisingan, suhu, kebersihan, dan *safety* bekerja memiliki dampak signifikan pada kesehatan dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Dengan begitu, lingkungan kerja juga sangat erat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja menurut Rachmadhani (2014) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurutnya Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Mardiana, 2005). Adapun fenomena terkait lingkungan kerja ini dapat dilihat dari segi keamanan dalam bekerja. Seperti minimnya peremajaan alat pelindung diri (APD) pada karyawan. Banyak dari karyawan yang kondisi APDnya sudah tidak layak pakai. Padahal ini merupakan hal yang sangat penting. Terlebih lagi mereka bekerja di area berbahaya dan lingkungan yang polusi udaranya terbilang buruk karena bekerja di area batubara.

Penjajakan awal terkait masalah Lingkungan kerja ini, juga diberikan melalui kuisioner terhadap 22 karyawan CAH PLTU Punagaya berikut.

Gambar 1. 2 Diagram Kondisi APD Karyawan



Sumber: Hasil pra penelitian, 2024

Hasilnya diperoleh bahwa dari 22 responden, Enam orang dari responden menyatakan APDnya sudah tidak layak pakai, sembilan orang menyatakan kondisi APDnya dalam keadaan kurang baik dan sisanya menyatakan masih dalam keadaan baik. Tentunya hasil ini harusnya menjadi perhatian khusus bagi manajemen. Bagaimana mereka harusnya menyiapkan dan memperhatikan terkait masalah *safety* secara khusus dan memperhatikan soal lingkungan kerja pada umumnya. Apalagi penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana dkk (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun dalam penelitian yang lain ada juga yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mahmuddin tahun 2020.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori dua faktor Herzberg. Dimana teori ini

menyebutkan bahwa kinerja pegawai berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja. Sementara penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan Fasya Farradila tahun 2023. Meskipun penelitian Danang Saputro tahun 2020 juga ditemukan hasil berbeda, dimana kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif serta tidak signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu peneliti memasukkan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening. Variabel ini digunakan karena pada beberapa kasus penelitian terdahulu, beberapa hubungan langsung antara variabel independen dan dependen dengan variabel yang sama namun hasil yang didapatkan justru berbeda sehingga ditemukan ada *Research Gap* atau celah penelitian. Diharapkan dengan memasukkan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat membantu menjelaskan mekanisme atau proses bagaimana variabel Kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja. Maka dari itu peneliti akan mengambil Judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Operator CAH PLTU Punagaya”.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut: Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti membatasi

permasalahan pada Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan operator CAH dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada operator CAH PLTU Punagaya?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada operator CAH PLTU Punagaya ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya ?
6. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada operator CAH PLTU Punagaya?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada operator CAH PLTU Punagaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada operator CAH PLTU Punagaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada operator CAH PLTU Punagaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada operator CAH PLTU Punagaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada operator CAH PLTU Punagaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasar pada tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan memberikan sumbangsih dalam pengembangan teoritik di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam permasalahan tentang kinerja karyawan pada operator CAH PLTU Punagaya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini akan memberikan masukan kepada Manajemen CAH

PLTU Punagaya terkait dengan pentingnya memahami kompetensi dan Lingkungan Kerja untuk kepentingan sumber daya manusia sehingga dapat dimanfaatkan terutama dalam meningkatkan kinerja Karyawan dalam menjalankan tugasnya.