

KOMPENSASI PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB DESC TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA HULU ROKAN 1

Aan Ramzani¹, Marlina Widiyanti², Muhammad Yusuf³, Mohamad Adam⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sriwijaya Palembang, Indonesia

Corresponding Author: aan.ramzani21@gmail.com¹, marlinawidiyanti68@yahoo.co.id^{2*}, m.yusuf@polsri.ac.id³, mr_adam2406@yahoo.com⁴

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan job desc terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 818 karyawan. Berdasarkan perhitungan dengan memakai rumus Slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 orang karyawan tetap pada PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 4, seluruh fungsi di field, terdiri dari fungsi Petroleum Engineering, Operasi Produksi, Well Service, Reability Availability & Maintenance (RAM), HSSE, serta fungsi supporting SCM, dan Finance. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan job desc berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat memberikan evaluasi mengenai pemberian komponen gaji yang diberikan sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan. Pengembangan karir, diharapkan untuk dapat jenjang pendidikan karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam memberikan tugas serta tanggung jawab. Job desc, diharapkan semua karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field dapat memahami semua peraturan serta kebijakan yang menjadi peraturan yang harus ditaati.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Job Desc, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted aiming to determine the effect of compensation, career development and job descriptions on employee performance at PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zone 4 Adera Field. The population in this study were all permanent employees of 818 employees. Based on calculations using the Slovin formula, the sample in this study was 107 permanent employees at PT. Pertamina Hulu Rokan Zone 4, all functions in the field consist of the functions of Petroleum Engineering, Production Operations, Well Service, Reability Availability & Maintenance (RAM), HSSE, as well as SCM supporting functions, and Finance. The results of multiple linear analysis show that compensation, career development and job desc have a positive and significant effect on employee performance. Compensation, it is hoped that the company's management can provide an evaluation regarding the distribution of salary components given according to the level of education of employees. Career development, it is hoped that employees' education levels will become one of the most important things in assigning duties and responsibilities. Job

History:

Received : 25 Februari 2023

Revised : 10 Oktober 2023

Accepted: 23 Oktober 2023

Published: 31 Oktober 2023

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



desc, it is hoped that all employees at PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zone 4 Adera Field can understand all regulations and policies which are regulations that must be obeyed.

Keywords: *Compensation, Career Development, Job Desc, Employee Performance.*

Pendahuluan

Periode globalisasi, yang terus-menerus ditandai oleh perubahan cepat dalam kondisi keuangan pada umumnya, telah mendorong berkembangnya berbagai tuntutan yang tidak dapat diperdebatkan bagi para pemain moneter dan modern. Dengan adanya globalisasi, dunia usaha mau tidak mau didesak untuk menciptakan organisasi yang kuat dan kompeten agar memiliki keseriusan dan keunggulan dibandingkan para pesaingnya, sehingga organisasi dapat bertahan dalam dunia persaingan yang luar biasa. Peran SDM dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kemajuan kegiatan di dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi, tanpa memperhatikan bentuk dan jenisnya, akan membutuhkan SDM yang mampu berpikir, bertindak dan berbakat dalam mengelola hasil organisasi (Gunawan & Wibowo, 2020).

Di wilayah Sumatera Selatan, sebelum terjadi perubahan organisasi Pertamina (Persero) terdapat wilayah kerja PT Pertamina EP. PT Pertamina EP merupakan anak perusahaan Pertamina (Persero) yang juga merupakan pekerja proyek kontrak penyertaan di bawah pengelolaan SKK Migas yang menyelesaikan kegiatan usaha di bidang hulu migas yang meliputi kegiatan investigasi dan transaksi ganda. Wilayah kerja PT Pertamina EP mencakup area seluas 113.613 kilometer persegi dan jika dilihat dari kecanggihan geologinya, PT Pertamina EP beroperasi hampir di seluruh Indonesia dari Sabang hingga Merauke. Ruang kerja PT Pertamina EP dipartisi menjadi 5 resource dengan 22 field. Untuk wilayah Sumsel, PT Pertamina EP mempunyai 4 lapangan yang berada di bawah naungan PT Pertamina EP Resource 2 yaitu Lapangan Prabumulih, Lapangan Pendopo, Lapangan Limau, dan Lapangan Adera. Namun setelah adanya penyesuaian asosiasi pertamina (persero) termasuk sebagai anak perusahaan PT pertamina EP, di wilayah sumatera berubah menjadi pertamina hulu rokan provinsi 1 dan untuk kabupaten sumatera selatan menjadi anak perusahaan lama pt pertamina EP berubah menjadi Pertamina Hulu Rokan Teritorial 1 Zona 4, dengan 6 lapangan yaitu: Lapangan Prabumulih, Lapangan Pendopo, Lapangan Limau, Lapangan Adera, Lapangan Ramba dan Lapangan Ogan Komering Raja Tempirai.

Kinerja produksi minyak Pertamina EP Asset 2 dan setelah perubahan menjadi Pertamina Hulu Rokan Zona 4, dengan menghitung total produksi minyak dengan 4 *Field* yang sama. Kinerja produksi di dukung dengan kegiatan pemboran, *workover*, termasuk kegiatan *well intervoention* dan *well service*. Kinerja produksi sangat di dukung dengan kegiatan-kegiatan pemboran, *workover*, *well intervoention* dan *well service*, tanpa melakukan upaya-upaya tersebut maka sangatlah sulit mempertahankan produksi yang secara alamiah akan mengalami penurunan/*decline*.

Sehingga diperlukan penemuan/penambahan cadangan baru melalui upaya-upaya tersebut. Melakukan kegiatan yang masif saja belum tentu mendapatkan hasil yang optimal, apalagi tanpa melakukan usaha apapun. Berdasarkan tabel 1.1 terlihat upaya masif yang dilakukan, terlihat dari jumlah pekerjaan sumur yang cukup banyak walaupun fluktuatif jumlahnya dari tahun ke tahun. Jumlah pekerjaan sumur yang masif menunjukkan kinerja dari seluruh pekerja termasuk kontraktor di Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4.

Tabel 1 Kinerja Produksi Minyak PT. Pertamina EP Asset 2 (2017-2020 dan Pertamina Hulu Rokan Zona 4 (2021-2022) Adera Field

No	Organisasi Perusahaan	Tahun	Target Produksi (BOPD)	Pencapaian Produksi (BOPD)	Pencapaian Bor	Pencapaian Work Over	Pencapaian Well Intevention & WS	Pencapaian Well Service
1	PEP Asset 2	2017	1140	1269	-	3	32	53
2	PEP Asset 2	2018	1176	1151	1	3	42	60
3	PEP Asset 2	2019	1161	1186	2	2	34	51
4	PEP Asset 2	2020	1398	1323	2	8 (4 CO)	29	7
5	PH R Zona 4	2021	1579	1307	2 (1 CO)	5	18	50
6	PH R Zona 4	2022	1660	1236	4	6	15	54

Sumber Data: PHR Zona 4 Wilayah Sumatera Selatan

Pada Tabel 1.1 memperlihatkan kinerja produksi minyak satu lapangan di Pertamina Hulu Rokan Zona 4, yaitu Adera Field. Adera Field salah satu penunjang produksi Zona 4. Kinerja produksi setiap tahun fluktuatif, dan sudah mendekati target produksi yang telah di tentukan. Berdasarkan data pada Tabel 1.1, ditunjukkan bahwa rata-rata produksi minyak pada PT Pertamina EP Asset 2 tahun 2017-2020 dan Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 pada tahun 2021 mengalami fluktuatif. Hal ini ditunjukkan bahwa pada tahun 2020, PT Pertamina EP Asset 2 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 18,399 *Barrel Oil Per Day*. Sedangkan pada tahun 2019, PT Pertamina EP Asset 2 menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 17,101 *Barrel Oil Per Day*. Berdasarkan data produksi rata-rata pada tabel 1.1 dapat terlihat terdapat penurunan produksi setelah perubahan organisasi menjadi PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada produksi yang fluktuatif, dan terjadinya perubahan organisasi pada Pertamina menunjukkan apakah yang terjadi karena adanya perubahan organisasi yang membuat karyawan untuk beradaptasi lagi dengan lingkungan kerja serta rekan kerja yang berdampak terhadap adanya penurunan tingkat kinerja karyawan terhadap *job desc* yang diberikan. Selain itu juga, perubahan organisasi yang terjadi ini membuat karyawan bingung dengan kondisi perusahaan/kurang percaya diri dengan hasil kinerja yang dimana target yang diberikan sedikit terganggu untuk di capai akibat perubahan organisasi. Termasuk dalam kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir mengalami perubahan aturan dari aturan sebelumnya sehingga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan aturan. Dengan perubahan organisasi yang

dilakukan, perlu adanya sosialisasi sebagai arahan dan pedoman karyawan untuk memahami perubahan organisasi.

Pada PT Pertamina, dalam hal melakukan pengembangan karir untuk naik jabatan kepada karyawannya terdapat mekanisme *internal job posting*. *Internal job posting* (IJP) merupakan pemberian kesempatan kepada Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) Pertamina untuk dapat melamar pada jabatan yang diumumkan dan mengikuti seluruh tahapan seleksi yang diatur oleh Perusahaan. Seluruh PWTT di PT Pertamina (Persero)/ Anak Perusahaan/ Afiliasi/ Yayasan/ Dana Pensiun yang mempunyai masa kerja minimal 3 (tiga) tahun di Pertamina, atau bagi PWTT eks-Wilayah Kerja (WK) Terminasi atau Akuisisi dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun tidak terputus pada saat pendaftaran. Jadi antar *holding*, jika pekerja memenuhi syarat IJP bisa *apply* untuk meningkatkan jabatannya. Dengan metode pengembangan karir melalui IJP, penelitian ini akan mencoba meneliti bagaimana efek dari *apply* jabatan melalui IJP, apakah dengan *apply* jabatan melalui IJP karyawan dapat meningkatkan karir secara fair dan efeknya terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi pekerjaan untuk fungsi *supporting* yang ada di tiap *field* Pertamina EP sebelum perubahan organisasi. Fungsi *supporting* mendukung kegiatan operasional dan secara tidak langsung mendukung tercapainya target produksi lapangan. Setelah perubahan organisasi beberapa fungsi *supporting* tidak terdapat di *field*, secara personel mengalami perubahan. Pekerja tidak terdapat di *field* dan hanya di *support* pekerja kontrak seperti di fungsi *Legal Relation & Human Resources*, sedangkan untuk fungsi *Supply Chain Management* masih terdapat di *field* namun hanya setingkat staff dan untuk keputusan *supporting* material, pengadaan dan lain-lain di kendalikan ke tingkat Zona. Apakah perubahan organisasi fungsi *supporting* mempengaruhi operasional *field*, secara pekerjaan beberapa pekerjaan tidak lagi di kerjakan di *field* dan mesti di kerjakan di Zona, seperti pengadaan barang, pembebasan lokasi untuk pemboran, ataupun komunikasi ke *stakeholder* yang kadang-kadang membuat kegiatan operasional terganggu atau tertunda.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan lama PT Pertamina Hulu Rokan Teritorial 1 Zona 4 Lapangan Adera dan Lapangan Prabumulih, Pendopo Field, Limau Field, Adera Field, Ramba Field dan OKRT Field sebanyak 818 karyawan. Berdasarkan estimasi yang menggunakan persamaan Slovin, maka contoh responden dalam penelitian ini adalah 107 orang perwakilan yang sangat tangguh di PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 4, seluruh fungsi di Field, terdiri dari fungsi Petroleum Engineering, Operasi Produksi, Well Service, Reability Availability & Maintenance (RAM), HSSE, serta fungsi *supporting* SCM, dan Finance. Hal ini dilakukan untuk membuat penanganan informasi lebih mudah dan untuk hasil eksperimen yang lebih baik. Contoh-contoh tersebut diambil dengan mempertimbangkan strategi pemeriksaan kemungkinan,

pengujian tidak teratur yang lugas dimana spesialis memberikan pintu terbuka yang setara kepada setiap individu dari populasi (pekerja) untuk dipilih sebagai contoh tidak teratur tanpa berfokus pada lapisan dalam populasi sebenarnya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

- 1) Nilai konsisten menunjukkan nilai positif dengan nilai sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa derajat eksekusi representatif pada PT Pertamina Hulu Rokan Teritorial 1 Zona 4 Lapangan Adera dipandang tanpa adanya pengaruh remunerasi, peningkatan vokasi dan okupasi wilayah kerja maka besarnya variabel eksekusi pekerja sebesar 0,682.
- 2) Nilai koefisien relaps variabel remunerasi sebesar 0,403 dengan nilai t_{hitung} yang ditentukan sebesar 5,747 yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap eksekusi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi remunerasi yang diberikan kepada perwakilan maka akan berdampak positif khususnya semakin tinggi pula pameran pekerja.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,403 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,166 menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peningkatan vokasi yang diberikan kepada perwakilan maka akan berdampak positif, tepatnya semakin tinggi pula presentasi pekerja.
- 4) Nilai koefisien *job desc* berpengaruh sebesar 0,216 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,110 menyatakan bahwa *job desc* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job desc*, maka akan berdampak positif yaitu semakin tinggi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hassan, 2022); (Touma, 2022); (Darmadi et al., 2022); (Marcelia et al., 2022); (Ybnu & Nasirin, 2021); (Aji & Reyzak, 2021); (Sunarto, 2021); (Ndolo, 2020); (Arismunandar & Khair, 2020); (Ningrum et al., 2020); (Lubis, 2019); (Manik, 2019); (Amin et al., 2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden pada dimensi gaji menunjukkan bahwa persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 66,57% dan termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat terdapat indikasi

beberapa karyawan merasakan besaran gaji yang diberikan masih belum sesuai dengan jenjang Pendidikan serta dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jenjang Pendidikan yang terbaru juga perlu diinfokan karyawan kepada pihak manajemen agar dapat disesuaikan dengan gaji yang diterima nantinya.

Dimensi insentif menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 78,47% dan termasuk dalam kategori "Baik". Namun, masih terdapatnya responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" dan "Tidak Setuju", maka terdapat indikasi bahwa pemberian kendaraan dinas, rumah dinas, insentif yang sesuai serta kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat melanjutkan tugas belajar dirasakan masih kurang. Beberapa karyawan mengatakan bahwa rumah dinas yang masih dirasakan belum sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu juga, kendaraan dinas yang diberikan perlu disesuaikan sesuai dengan jenjang jabatan dan lokasi kerja agar dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dimensi bonus menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 78,30% dan termasuk dalam kategori "Baik". Namun, masih terdapatnya responden yang menyatakan "Tidak Setuju", maka terdapat indikasi bahwa perusahaan sudah memberikan bonus yang adil kepada seluruh karyawan serta perusahaan juga memberikan bonus sesuai dengan kinerja yang dicapai karyawan.

Konsekuensi dari investigasi menunjukkan dampak positif dan kritis antara gaji dan eksekusi perwakilan. Dilihat dari dampak umum reaksi responden terhadap variabel remunerasi (X1), cenderung beralasan bahwa dari ketiga komponen gaji, tingkat jawaban "Setuju" dan "Setuju Sekali" yang paling besar adalah sebesar 78,47%, yaitu spesifik pada aspek motivator. Sementara tarif paling minimal ada pada aspek kompensasi yakni 66,57%. Artinya, gaji yang diberikan kepada pekerja di PT Pertamina Hulu Rokan Provinsi 1 Zona 4 Lapangan Adera dinilai sangat besar, khususnya pada aspek dorongan. Namun, sejauh menyangkut kompensasi yang diberikan, masih ada kebutuhan untuk menilai kompensasi yang diberikan oleh tingkat pendidikan pekerja, yang harus disegarkan jika perwakilan tersebut telah merombak pendidikan mereka ke tingkat yang lebih signifikan dari sebelumnya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Onyekwere, 2022); (Nadarajaha et al., 2022); (Rozaf & Qadir, 2022); (Dianty, 2022); (Ybnu & Nasirin, 2021); (Aji & Reyzak, 2021); (Ratnasari et al., 2021); (Arismunandar & Khair, 2020); (Lubis, 2019);

(Manik, 2019) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden pada dimensi pendidikan menunjukkan bahwa persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 69,20% dan termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jenjang Pendidikan karyawan. Selain itu juga, posisi kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan Pendidikan yang dimiliki karyawan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan masih merasakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya untuk posisi saat ini tidak sesuai dengan jenjang Pendidikan yang dimiliki karyawan.

Dimensi mutasi karyawan menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 90,70% dan termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan pintu terbuka kepada perwakilan untuk berpindah wilayah dan jabatan kerja. Selain itu juga, perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk dapat mengembangkan pengetahuan di lingkungan kerja baru. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, Sehingga ada tanda-tanda segelintir perwakilan yang merasa belum diberi kesempatan berpindah wilayah dan jabatan kerja.

Dimensi promosi menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 93,65% dan termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa promosi yang diberikan oleh PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera *Field* memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan serta mengembangkan skill yang dimiliki karyawan. Hal ini sangat dirasakan oleh hampir seluruh karyawan yang merupakan responden dalam penelitian ini, dimana karyawan mengatakan perusahaan memberikan fasilitas serta waktu bagi karyawan yang ingin melanjutkan Pendidikan serta skill lainnya. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan belum diberikan kesempatan untuk bisa mengembangkan serta melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dimensi pengalaman kerja menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 83,79% dan termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera *Field* memberikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan. *Job desc* yang diberikan juga sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki serta perusahaan memberikan kepada seluruh karyawan dengan adil dalam memberikan kesempatan untuk dapat menyesuaikan minat yang dimiliki karyawan. Namun, dengan masih terdapatnya responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, maka terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan merasakan *job desc* yang diberikan untuk saat ini tidak sesuai dengan

Pendidikan, pengalaman kerja serta skill yang dimiliki. Hal ini berdampak membuat karyawan agak kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hasil analisis menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Berdasarkan keseluruhan hasil tanggapan responden untuk variabel pengembangan karir (X2) dapat disimpulkan bahwa dari keempat dimensi. Persentase terbesar untuk jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju" adalah sebesar 93,85%, yaitu pada dimensi promosi. Sedangkan persentase terendah adalah pada dimensi pendidikan yaitu sebesar 69,20%. Artinya Pendidikan yang dimiliki karyawan terkadang tidak sesuai dengan *job desc* yang diberikan. Namun pada promosi sudah sangat dirasakan oleh hampir seluruh karyawan yang merupakan responden dalam penelitian ini, dimana karyawan mengatakan perusahaan memberikan fasilitas serta waktu bagi karyawan yang ingin melanjutkan Pendidikan serta skill lainnya.

Pengaruh *Job Desc* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job desc* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hassan, 2022); (Rozaf & Qadir, 2022); (Gea & Khoiri, 2022); (Astuti & Ikhwan, 2022); (Ampauleng & Abdullah, 2022); (Ampauleng & Abdullah, 2022); (Andriani & Setyohadi, 2022); (Yoopetch et al., 2021); (Putri & Gaol, 2021); (Boihaki & Nur, 2021); (Umar et al., 2021); (Rapsanjani & Johannes, 2019); (Raju & Banerjee, 2017); (Kaseger et al., 2017); (Syelviani, 2017) menunjukkan hasil bahwa *job desc* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden pada dimensi tanggung jawab menunjukkan bahwa persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 78,5% dan termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field memberikan kejelasan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Selain itu juga, perusahaan memberikan arah pertanggung jawaban yang jelas kepada karyawan.

Dimensi kondisi pekerjaan menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 70,55% dan termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memahami semua peraturan serta kebijakan yang diberikan. Selain itu juga, PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field memberikan kejelasan mengenai koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Dimensi fasilitas menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 89,7% dan termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera Field memberikan kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan serta kesesuaian fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini sangat penting karena

dengan diberikannya fasilitas yang memadai dapat mampu memberikan kemudahan bagi karyawan dalam memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan serta target perusahaan.

Dimensi standar hasil kerja menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 82,7% dan termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera *Field* memberikan target yang harus dicapai karyawan dengan jelas. Selain itu perusahaan dalam memberikan target kepada karyawan sudah sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dimensi kompensasi menunjukkan persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 79,9% dan termasuk dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera *Field* memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan pengetahuan serta keahlian yang dimiliki karyawan. Namun dengan hal ini membuat karyawan dapat menerapkan skill serta pengetahuan yang dimilikinya untuk dapat diterapkan dalam menjalankan serta mengembangkan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Konsekuensi dari investigasi menunjukkan dampak positif dan besar antara rangkaian tanggung jawab yang diharapkan dan pelaksanaan yang representatif. Dilihat dari dampak umum reaksi responden terhadap variabel himpunan tanggung jawab yang diharapkan (X3), cenderung beralasan bahwa dari kelima aspek, tingkat jawaban "Setuju" dan "Setuju Penuh" yang paling besar adalah sebesar 89,70%, pada khususnya pada aspek kantor kerja. Sedangkan angka paling minimal terdapat pada aspek kondisi berfungsi yaitu sebesar 70,55%. Artinya perkiraan tanggung jawab yang diberikan PT Pertamina Hulu Rokan Provinsi 1 Zona 4 Lapangan Adera kepada seluruh pekerja berada pada klasifikasi sangat tinggi. Khususnya dalam hal memberikan dan memenuhi persyaratan keterwakilan sebagai kantor kerja. Dengan diberikannya kantor-kantor kerja yang menangani permasalahan perwakilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditunjuk, maka akan memudahkan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibagikan dan memberikan hasil pelaksanaan yang sesuai dengan asumsi organisasi.

SIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona Adera *Field*. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera *Field* dinilai sudah cukup baik, terlebih pada dimensi insentif. Namun dalam hal gaji yang diberikan masih perlu adanya evaluasi mengenai pemberian gaji yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan karyawan yang perlu diupdate jika karyawan sudah meng-upgrade pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona Adera *Field*. Pendidikan yang dimiliki karyawan terkadang tidak sesuai dengan *job desc* yang diberikan. Namun pada promosi sudah sangat dirasakan oleh hampir seluruh karyawan yang merupakan responden dalam

penelitian ini, dimana karyawan mengatakan perusahaan memberikan fasilitas serta waktu bagi karyawan yang ingin melanjutkan Pendidikan serta skill lainnya.

Rangkaian tanggung jawab kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja di Lapangan Lapangan Adera PT Pertamina Hulu Rokan Provinsi 1 *Job desc* yang diberikan PT Pertamina Hulu Rokan Regional 1 Zona 4 Adera *Field* kepada seluruh karyawan termasuk dalam kategori cukup baik. Terutama dalam hal pemberian serta pemenuhan kebutuhan karyawan berupa fasilitas kerja. Dengan pemberian fasilitas kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R. A. D., & Reyzak, R. (2021). Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, Vol. 12*, 1770–1777.
- Amin, B. M., Halim, A., & Majid, A. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Executives' Performance: A Study in Malaysian Manufacturing Industry. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences, Vol. 8 (1)*, 8–15.
- Ampauleng, & Abdullah, S. (2022). Pengaruh Job Description dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. *Insan Cita Bongaya Research Journal, Vol. 1 (3)*(ISSN 2807-7911).
- Andriani, D., & Setyohadi, N. R. D. (2022). Pengaruh Job Description, Job Spesification dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Aice Ice Cream Jatim Indstry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 1 (2)*(ISSN: 2809-2406).
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3 (2)*(ISSN 2623-2634).
- Astuti, N., & Ikhwan, K. (2022). Urgensi Deskripsi Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Inspirasi Ekonomi, Vol. 4 (1)*(ISSN: 2503-3123).
- Boihaki, & Nur, M. (2021). Pengaruh Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas II B Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset, Vol. 3 (1)*.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma, Vol. 2 (1)*, 140–148.
- Dianty, A. K. (2022). Motivasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kinerja Pegawai Sektor Publik Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Serpong). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomika*.
- Gea, D. S., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Job Description dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.

- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) Journal*, ISSN: 2776-1177.
- Hassan, Z. (2022). Employee Job Description Through Effective Human Resource Management Practices in Maldives: Mediation Effects of Compensation and Rewards System. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, Vol. 18, 137–173.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 (2)(ISSN 2303-1174), 3058–3067.
- Lubis, A. P. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan. *Jurnal Manajemen Dan Sosial*.
- Manik, E. S. B. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Sosial*.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PLTGU Proyek Muara Tawa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 5 (2)(E-ISSN: 2622-2205).
- Nadarajaha, S., Kadiresanb, V., & Kumar, R. (2022). The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 57, 102 – 118.
- Ndolo, Y. (2020). Effect of Compensation on Performance of Kenya Police Service: A Case of Nairobi Country Kenya. *Journal of United States Africa International University*.
- Ningrum, A. S., Kamal, B., & Amaliyah, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*.
- Onyekwere, L. A. (2022). The Appraisal of Manpower Development on Employees' Productivity, Career Development and Competence In Some Selected Organizations in Abakaliki Metropolis, Ebonyi State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, Vol. 8 (1).
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/ BRIN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, Vol. 3 (2).
- Raju, K., & Banerjee, S. (2017). A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS)*, Vol. 6 (2)(ISSN 2278-2540).
- Rapsanjani, A., & Johannes, S. (2019). The Effect of Job Description, Work Motivation and

- Job Satisfaction on Employees Performance. *International Humanities and Applied Sciences Journal (IHASJ)*, Vol. 2 (2)(ISSN 2622-5808).
- Ratnasari, N. T., Survival, & Hermawati, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). *Sustainability Journal*, Vol. 1 (9), 1–14.
- Rozaf, N., & Qadir, Q. (2022). The Effect of Organizational Culture, Career Development, Job Description, and Job Satisfaction on Nurse Performance. *Hong Kong Journal of Social and Sciences*, Vol. 59.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, Vol. 1 (2), 326–335.
- Syelviani, M. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, Vol. 1 (1)(ISSN: 2597-5234).
- Touma, J. (2022). Performance Appraisal Effect on Compensation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol. 10, 1–12.
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah. (2021). Pengaruh Job Description dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, Vol. 3 (3).
- Ybnu, M., & Nasirin, C. (2021). Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 (2)(ISSN: 1215-9671).
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The Effects of Employee Learning, Knowledge, Benefits, and Job Description on Employee Performance and Career Growth in the Hospitality Industry. *Sustainability Journal*, Vol. 13.