

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sekarang dianggap sebagai aset untuk keberhasilan perusahaan daripada sebagai penunjangnya, karena persaingan di dunia usaha modern semakin ketat dan pesat. Jadi, perusahaan diharapkan dapat menggunakan sumber daya manusia dengan benar dan efektif dalam mengelola setiap usaha. Baik perusahaan besar maupun kecil, sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap operasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi utama untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan kompetisi di seluruh dunia.

Semua perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan harus berusaha mengembangkan sumber daya manusianya dengan lebih efisien. Setiap Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berwawasan luas dan juga professional dibidangnya. Penting untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia di setiap perusahaan karena setiap tim yang terlibat juga memiliki peran yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusia tersebut melakukan kinerja dengan baik maka kondisi dan juga situasi dalam Perusahaan menjadi lebih baik. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan setiap Perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik akan bekerja dengan sepenuh hati dan bersungguh-sungguh sehingga kinerjanya akan terus meningkat seiring dengan kesesuaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja

merupakan rangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang didapat dari karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu kinerja karyawan yang baik akan membawa Perusahaan atau suatu organisasi kearah yang lebih baik. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat dijadikan penilaian oleh manajemen didalam Perusahaan untuk memberikan berbagai penghargaan agar para karyawan merasa bahwa pekerjaannya telah diapresiasi.

PT Genero Pharmaceuticals merupakan perusahaan Solusi farmasi terpadu, berbasis operasi yang berada di Indonesia, yang merupakan anak Perusahaan Arya Grup dengan lebih mengkhususkan diri pada Bisnis Contact Development dan Manufacturing area atau lebih dikenal dengan CDMO. Berdiri pada tahun 2000 sebagai Pharmacore Lab, PT Genero Pharmaceuticals telah berinovasi dari pabrik yang mengkhususkan dalam produk dermatologi untuk kebutuhan Erha Grup dan memproduksi sederetan produk farmasi dan kosmetik.

Dari pengamatan yang terjadi pada kinerja karyawan di PT. Genero Pharmaceutical adalah kinerja karyawan yang kurang efektif. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil Resume Penilaian oleh Perusahaan dalam 3 tahun terakhir:

**Tabel 1.1 Hasil Resume Penilaian Karyawan  
PT. Genero Pharmaceuticals**

No	Penilaian	2022		2023		2024	
		Nilai	Kel	Nilai	Kel	Nilai	Kel
1	Kuantitas	80	Baik	65	Cukup	75	Baik
2	Kualitas	85	Sangat Baik	65	Cukup	70	Cukup
3	Inisiatif	80	Baik	70	Cukup	70	Cukup
4	Kreativitas	70	Cukup	65	Cukup	65	Cukup
5	Kerjasama	75	Baik	80	Baik	80	Baik
6	Disiplin	70	Cukup	70	Cukup	70	Cukup
7	Ketelitian	75	Baik	65	Cukup	75	Baik
	<b>Jumlah</b>	<b>535</b>		<b>480</b>		<b>505</b>	
	Rata-rata	76	Baik	69	Cukup	61	Cukup

Sumber: Data diperoleh dari data PKL (Praktek Kerja Lapangan)

Catatan: Sangat Baik (81-100), Baik (71-80), Cukup (61-70), Kurang (< 60)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya tidak meningkat melainkan malah menurun, dapat disimpulkan dari hasil penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir berada pada kelompok baik hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Genero Pharmaceuticals mengalami masalah.

Berbagai faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Genero Pharmaceuticals departemen produksi diarea skunder antara lain Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didalam organisasi.

Sebelum peneliti melakukan pra survey terhadap sebuah masalah atau fenomena variabel, peneliti terlebih dahulu melakukan pra survey sebagai dasar pemilihan variabel-variabel untuk menentukan judul. Dari pra survey tersebut, diperoleh hasil yang menjadi landasan untuk survey lebih lanjut.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Pemilihan Variabel**

No	Variabel	Jumlah	Sampel
1	Kinerja Karyawan	19	20
2	Kepuasan Kerja	18	20
3	Kepemimpinan	17	20
4	Lingkungan Kerja	16	20
5	Kompensasi	15	20
6	Kerjasama Tim	12	20
7	Produktivitas Kerja	11	20
8	Motivasi kerja	10	20
9	Pengalaman Kerja	9	20
10	Budaya Organisasi	8	20
Jumlah		135	200
Persentase		(67,5%)	

Sumber : Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra survey variabel yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 karyawan PT. Genero Pharmaceutical departemen produksi di area skunder dengan memberikan beberapa kuisisioner yang terdiri dari 10 variabel dan menunjukkan bahwa responden diminta untuk memilih 5 variabel dari total 10 variabel yang telah dibagikan. Hasil pra survey tersebut terdapat 19 responden memilih variabel kinerja karyawan, 18 responden memilih variabel kepuasan kerja, 17 responden memilih variabel kepemimpinan, 16 responden memilih variabel lingkungan kerja, 15 responden memilih variabel kompensasi, 12 responden memilih variabel kerjasama tim, 11 responden memilih variabel produktivitas kerja, 10 responden memilih variabel motivasi kerja, 9 responden memilih variabel pengalaman kerja, 8 responden memilih variabel budaya organisasi.

Berbagai faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Genero Pharmaceuticals departemen produksi di area skunder antara lain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dan secara tidak langsung

kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan di PT. Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder.

Kinerja Karyawan di PT Genero Pharmaceutical departemen produksi area skunder didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	18 (90%)	2 (10%)	20
2	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	16 (80%)	4 (20%)	20
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target	13 (65%)	7 (35%)	20
4	saya bekerja dengan fokus walaupun tanpa dilihat atasan	14 (70%)	6 (30%)	20
5	Saya melakukan pekerjaan dengan benar	17 (85%)	3 (15%)	20
	Jumlah	78	22	100
	Persentase	(78%)	(22%)	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan pada Tabel 1.3 hasil pra survey yang dilakukan pada 20 orang Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 22 (22%) pernyataan yang menyatakan Tidak yang artinya karyawan belum mampu untuk menghasilkn produk dengan kualitas yang baik dan belum mampu untuk bertanggung jawab serta fokus dalam bekerja. Sedangkan 78 (78%) pernyataan yang menyatakan Ya yang artinya karyawan sudah mampu untuk memberikan hasil yang baik dalam pekerjaan dan dapat bertanggung jawab serta fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari jawaban responden menyatakan bahwa, karyawan menyadari dalam melaksakan pekerjaannya tidak terlalu sungguh-sungguh dan

belum melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan hal ini bisa disebabkan karena kesulitan dalam menguasai pekerjaannya, kemampuan setiap pekerja yang berbeda-beda. Hal tersebut perlu perhatian dari Perusahaan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan, PT Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik sehingga tujuan Perusahaan tercapai.

Menurut penelitian Paparang et al., (2021) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Pos Indonesia di Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai. Dalam menciptakan kinerja yang baik dari pagawai di perlukan kepuasan dalam bekerja, karena kepuasan kerja berpengaruh dalam mengukur kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut, gaji, hingga promosi jabatan.

Kepuasan Kerja di PT Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya menerima gaji yang sesuai	16 (80%)	4 (20%)	20
2	Saya menyukai tugas yang diberikan	12 (60%)	8 (40%)	20
3	Saya suka suasana kerja yang terjalin baik	7 (35%)	13 (65%)	20
4	Saya menerima perlakuan baik di tempat kerja	10 (50%)	10 (50%)	20

5	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan	17 (85%)	3 (15%)	20
	Jumlah	62	38	100
	Persentase	(62%)	(38%)	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan pada Tabel 1.4 hasil pra survey kesimpulan yang dapat dilihat dari para responden yaitu terdapat 38 (38%) pernyataan yang menyatakan tidak yang artinya bahwa kondisi kepuasan pegawai PT Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan sedangkan terdapat 62 (62%) menyatakan Ya yang artinya Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik.

Dapat disimpulkan bahwa gaji yang di berikan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan oleh atasan , kemudian menurut pegawai atasan di perusahaan masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerja memiliki suasana yang masih kurang baik. Ada berbagai macam alasan mengapa Perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi Salah satunya adalah perspektif kemanusiaan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi Perusahaan.

Menurut hasil penelitian Halim & Yusianto (2023) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi didalam menciptakan kepuasan kerja setiap karyawan, dibutuhkan peran seorang pemimpin, karena kepemimpinan

merupakan cara mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan dalam berperilaku.

Kepemimpinan di PT. Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan, sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Pemimpin saya memberikan daya tarik kepada bawahannya.	2 (10%)	18 (90%)	20
2	Pemimpin memberikan tugas dengan jelas dan lengkap	7 (35%)	13 (65%)	20
3	Pemimpin memberikan alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	14 (70%)	6 (30%)	20
4	Pemimpin saya mencontohkan bagaimana cara penyelesaian tugas kepada bawahan	1 (5%)	19 (95%)	20
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat	15 (75%)	5 (25%)	20
	Jumlah	39	61	100
	Persentase	(39%)	(61%)	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan pada Tabel 1.5 hasil pra survey kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 61 (61%) pernyataan yang menyatakan bahwa kepemimpinan PT Genero Pharmaceutical departemen produksi area skunder secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan, dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai. Sedangkan terdapat 39 (39%) pernyataan yang menyatakan Ya yang artinya karyawan sudah merasa puas dengan system kepemimpinan yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang masih belum jelas dalam menjelaskan tugas yang diberikan serta pemimpin kurang dalam memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal itu menyebabkan karyawan memiliki rasa untuk malas-malasan bekerja bila pekerjaan yang akan diberikan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawan. Seharusnya antara pemimpin dan bawahannya memiliki ikatan yang erat agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya, agar karyawan merasa di bimbing dan di arahkan dengan baik.

Menurut penelitian Sinambela & Lestari (2021) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Lingkungan kerja di PT. Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder didasarkan pada tabel pra survey yang dilakukan, sebagai berikut:

**Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Lingkungan kerja yang nyaman membantu proses kerja secara efektif dan efisien	18 (90%)	2 (10%)	20
2	Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang baik dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	16 (80%)	4 (20%)	20
3	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	17 (85%)	3 (15%)	20

4	Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada	5 (25%)	15 (75%)	20
5	Suhu udara yang segar membuat saya nyaman bekerja	15 (75%)	5 (25%)	20
	Jumlah	71	29	100
	Persentase	(71%)	(29%)	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan pada Tabel 1.6 hasil pra survei kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban para responden yaitu masih terdapat 29 responden (29%) terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan adalah fasilitas kerja yang di berikan kurang memadai sedangkan 71 (71%) pernyataan yang menyatakan ya berarti karyawan sudah merasa puas dengan lingkungan yang terdapat disekitar Perusahaan. Lingkungan kerja menjadi tempat untuk sejumlah orang yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila setiap karyawannya dapat melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut penelitian Prasetyo & Triastity, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi wadah bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa nyaman. Begitupun kondisi fisik bangunan ditempat kerja yang baik, suasana yang baik, lingkungan yang sehat diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai di Perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian

Nurlaela & Trianasari, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi di PT. Genero Pharmaceuticals departemen produksi area skunder didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan, sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Perusahaan memberikan (THR) yang sesuai	11 (55%)	9 (45%)	20
2	Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan dan jaminan keselamatan kerja	12 (60%)	8 (40%)	20
3	Bonus karyawan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan realisasi kerja karyawan	9 (45%)	11 (55%)	20
4	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan berprestasi	10 (50%)	10 (50%)	20
5	Gaji pokok yang diberikan Perusahaan telah memenuhi kebutuhan dasar	17 (85%)	3 (15%)	20
	Jumlah	59	41	100
	Persentase	(59%)	(41%)	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra survei kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu terdapat 41 (41%) pernyataan yang menyatakan tidak yang berarti kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan masih kurang, dilihat dari data di atas bahwa bonus karyawan tidak diberikan sesuai realisasi kinerja karyawan sedangkan terdapat 59 (59%) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan sudah cukup terpenuhi tetapi masih belum terpenuhi secara keseluruhan.

Dapat disimpulkan bahwa bagi beberapa orang kompensasi menjadi hal yang begitu penting. Suatu penghargaan kompensasi bisa dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin Perusahaan kepada karyawan, agar mereka semangat bekerja, bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan kepuasan kerja. Meningkatnya kinerja karyawan keseluruhan pada suatu Perusahaan akan memperlancar proses pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut hasil penelitian Evriliani & Gunawan, (2024) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa langsung maupun tidak langsung dan baik berupa penghasilan yang berwujud maupun tidak berwujud sebagai imbalan atas kontribusi dalam mencapai tujuan, pekerjaan atau jasanya kepada suatu Perusahaan atau organisasi.

Menurut penelitian Halim & Yusianto, (2023) yang berjudul pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Pelindo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena masalah yang menelatarbelakangi penelitian ini dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul :  
**“PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GENERO PHARMACEUTICALS”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Genero Pharmaceuticals ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Genero Pharmaceuticals ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Genero Pharmaceuticals ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals ?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals ?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals ?

8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Genero Pharmaceuticals ?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Genero Pharmaceuticals ?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Genero Pharmaceuticals ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Genero Pharmaceuticals
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Genero Pharmaceuticals
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada PT Genero Pharmaceuticals
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals

7. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Genero Pharmaceuticals
8. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Genero Pharmaceuticals
9. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Genero Pharmaceuticals
10. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Genero Pharmaceuticals

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

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memaparkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber perspektif untuk eksplorasi lebih lanjut dengan pengujian serupa, khususnya dampak kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Bagi Praktisi

Kami berharap penelitian ini dapat dipercaya dalam memberikan data mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi sekaligus menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan Perusahaan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia, terlebih lagi dapat memberikan kontribusi dalam hal penalaran, yang akan berguna untuk penelitian sekarang dan masa depan.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Genero Pharmaceuticals untuk menangani masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Perusahaan.