

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai aset, tetapi juga merupakan elemen utama yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa kehadiran manusia, perusahaan tidak bisa menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, tetapi juga oleh ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan dan kreativitas karyawan, terutama dalam meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Purwadi dalam jurnal Rivaldo & Ratnasari, (2020). Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target.

Menurut Eyoun *et al* dalam jurnal Putri & Mani, (2023). Penilaian kinerja merupakan elemen penting untuk mencapai hasil positif dan berperan sebagai modal sumber daya manusia dalam mencapai kinerja tinggi bagi karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan serius bagi manajemen, karena pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. PT. Citra Resik

Mutiara berharap agar karyawan memiliki kinerja yang optimal, sebab semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, semakin besar pula peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Wahyuni, (2024). merupakan hasil kerja, yaitu kualitas yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakannya dengan tepat sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Deswanti et al, (2023) Kinerja Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawannya, yaitu bagaimana karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini karena perusahaan akan memiliki karyawan yang berprestasi yang akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Tabel 1. 1
Key Performance Indicator PT. Citra Resik Mutiara

No	Key Performance Indicator	Bobot %	Pencapaian		
			2022	2023	2024
1	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	20%	20%	18,5%	18,2%
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20%	18,7%	17,6%	16,8%
3	Ketelitian dalam mencatat laporan keuangan	20%	19,2%	18,8%	18,3%
4	Kedisiplinan	20%	19,5%	18,9%	18,4%
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	20%	18,8%	17,4%	16,9%
		100%	96,2%	91,2%	88,6%

Sumber : Laporan Sumber data PT. Citra Resik Mutiara

Berdasarkan Tabel 1.1 *Key Performance Indicator* PT. Citra Resik Mutiara menunjukkan bahwa dari tahun 2022 memperoleh 96,2%, tahun 2023 memperoleh 91,2%, tahun 2024 memperoleh 88,6%. Dari hasil tersebut terindikasi bahwa PT.

Citra Resik Mutiara dalam tiga tahun berturut-turut mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan.

Setelah peneliti melihat hasil *Key Performance Indicator* yang diperoleh dari PT. Citra Resik Mutiara bahwa ada terjadinya masalah terhadap pencapaian kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan pra survey penyebaran kuisisioner kepada 20 orang karyawan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara mengalami penurunan secara berturut-turut.

Berdasarkan hasil pra survey Kinerja Karyawan yang dilakukan peneliti dengan 20 responden karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara mengenai kinerja karyawan terlihat di Tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Citra Resik Mutiara

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan?	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)
2	Apakah Anda mampu melakukan pekerjaan dengan teliti?	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
3	Apakah Anda mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja?	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
4	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	14 (70%)	6 (30%)	20 (100%)
5	Apakah Anda siap diberikan pekerjaan lebih?	11 (55%)	9 (45%)	20 (100%)
Total		65	35	100
Rata-rata		65%	35%	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Dari Tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey PT. Citra Resik Mutiara menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama 15 responden (75%)

Menyatakan “Ya” apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, sedangkan 5 responden (25%) menyatakan “Tidak” apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Pada pertanyaan kedua 12 responden (60%) Menyatakan “Ya” apakah Anda mampu melakukan pekerjaan dengan teliti, sedangkan 8 responden (40%) menyatakan “Tidak” apakah anda mampu melakukan pekerjaan dengan teliti. Pada pertanyaan ketiga 13 responden (65%) Menyatakan “Ya” apakah Anda mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan “Tidak” apakah mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Pada pertanyaan keempat 14 responden (70%) Menyatakan “Ya” apakah Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sedangkan 6 responden Menyatakan “Tidak” apakah Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada pertanyaan kelima 11 responden (55%) Menyatakan “Ya” apakah Anda siap diberikan pekerjaan lebih, sedangkan 9 responden (45%) menyatakan “Tidak” apakah Anda siap diberikan pekerjaan lebih.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam jawaban responden yaitu, masih terdapat 35% menyatakan “Tidak” apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, apakah Anda mampu melakukan pekerjaan dengan teliti, apakah Anda mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, apakah Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan apakah Anda siap diberikan pekerjaan lebih. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat fenomena yang terjadi di PT. Citra Resik Mutiara yang harus diperiksa lebih dalam.

Selanjutnya peneliti melakukan pra survey penyebaran kuesioner kepada 20 orang karyawan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara mengalami penurunan secara berturut-turut.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil
1	Kepuasan Kerja	5
2	Motivasi	-
3	Kepemimpinan	7
4	Kompensasi	-
5	Komunikasi	5
6	Lingkungan Kerja	2
7	Budaya Organisasi	1
Total		20

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 yang merupakan hasil pra survey dari penyebaran kuesioner, peneliti memperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara yaitu yang pertama Kepemimpinan, yang kedua Komunikasi, dan yang ketiga Kepuasan Kerja.

Menurut Barnet dalam jurnal Rivaldo & Ratnasari, (2020). Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, serta sifat dan perasaan pribadi yang bersifat dinamis. Kepuasan ini dapat berubah seiring waktu karena faktor-faktor seperti perubahan rekan kerja, supervisi, atau struktur organisasi.

Menurut Saragih dalam jurnal Rivaldo & Ratnasari, (2020). Kepuasan kerja juga diartikan sebagai cara individu mengungkapkan tingkat kesejahteraan mereka sehubungan dengan beban dan aktivitas pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan hasil pra survey Kepuasan Kerja yang dilakukan peneliti dengan 20 responden karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara mengenai kepuasan kerja terlihat di Tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja PT. Citra Resik Mutiara

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan?	11 (55%)	9 (45%)	20 (100%)
2	Karyawan memiliki kesempatan menerima tanggung jawab yang lebih besar?	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
3	Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan?	16 (80%)	4 (20%)	20 (100%)
4	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan?	6 (30%)	14 (70%)	20 (100%)
5	Karyawan mendapatkan gaji yang adil dan sesuai?	16 (80%)	4 (20%)	20 (100%)
Total		57	43	100
Rata-rata		57%	43%	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Dari Tabel 1.4 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey PT. Citra Resik Mutiara menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama 11 responden (55%) Menyatakan “Ya” karyawan mendapatkan dukungan penuh dari atasan, sedangkan 9 responden (45%) menyatakan “Tidak” karyawan mendapatkan dukungan penuh dari atasan. Pada pertanyaan kedua 8 responden (40%) Menyatakan “Ya” karyawan memiliki kesempatan menerima tanggung jawab yang lebih besar, sedangkan 12

responden (60%) menyatakan “Tidak” karyawan memiliki kesempatan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Pada pertanyaan ketiga 16 responden (80%) Menyatakan “Ya” karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan “Tidak” karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan. Pada pertanyaan keempat 6 responden (30%) Menyatakan “Ya” adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, sedangkan 14 responden (70%) menyatakan “Tidak” adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan. Pada pertanyaan kelima 16 responden (80%) Menyatakan “Ya” karyawan mendapatkan gaji yang adil dan sesuai, sedangkan 4 responden (20%) menyatakan “Tidak” karyawan mendapatkan gaji yang adil dan sesuai.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam jawaban responden yaitu, masih terdapat 43% menyatakan “Tidak” karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan, karyawan memiliki kesempatan menerima tanggung jawab yang lebih besar, karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan, adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, dan karyawan mendapatkan gaji yang adil dan sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada fenomena yang terjadi di PT. Citra Resik Mutiara terkait kepuasan kerja yang harus diperhatikan.

Menurut Wirnasih dalam jurnal Rivaldo & Ratnasari, (2020) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional, baik menyenangkan maupun tidak, yang mencerminkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Velu *et al* dalam jurnal Putri & Mani, (2023) Kepemimpinan adalah faktor utama yang meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan dan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan faktor yang mendorong dan mendukung orang lain untuk bekerja keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan meningkatkan komunikasi dan membangun kerja tim, memberdayakan, mendorong, dan memotivasi mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan berperan penting dalam memberikan arahan kepada karyawan, terutama di era modern yang serba tersedia ini. Tipe kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu memberdayakan dan memotivasi karyawan, karena kepemimpinan yang dapat membangun motivasi kerja juga akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka sendiri.

Berdasarkan hasil pra survey kepemimpinan yang dilakukan peneliti dengan 20 responden karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara mengenai kepemimpinan terlihat di Tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Variabel Kepemimpinan PT. Citra Resik Mutiara

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1	Pemimpin sering memberikan arahan kepada bawahan?	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
2	Pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis?	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
3	Pemimpin peduli dan perhatian terhadap bawahannya?	12 (60%)	8 (40%)	20 (100%)
4	Pemimpin mampu mengutamakan ide bawahannya?	7 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
5	Pemimpin mampu menerima pendapat bawahannya?	11 (55%)	9 (45%)	20 (100%)
Total		56	44	100
Rata-rata		56%	44%	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Dari Tabel 1.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey pada PT. Citra Resik Mutiara menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama 13 responden (65%) Menyatakan “Ya” Pemimpin sering memberikan arahan kepada bawahan, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan “Tidak” pemimpin sering memberikan arahan kepada bawahan. Pertanyaan kedua terdapat 12 responden (60%) Menyatakan “Ya” pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, sedangkan 8 responden (40%) menyatakan “Tidak” pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis. Pada pertanyaan ketiga terdapat 12 responden (60%) Menyatakan “Ya”

pemimpin peduli dan perhatian terhadap bawahannya, sedangkan 8 responden (40%) Menyatakan “Tidak” pemimpin peduli dan perhatian terhadap bawahannya. Pada pertanyaan keempat terdapat 7 responden (40%) Menyatakan “Ya” pemimpin mampu mengutamakan ide bawahannya, sedangkan 12 responden (60%) menyatakan “Tidak” pemimpin mampu mengutamakan ide bawahannya. Pada pertanyaan kelima terdapat 11 responden (55%) Menyatakan “Ya” Pemimpin mampu menerima pendapat bawahannya, sedangkan 9 responden (45%) menyatakan “Tidak” pemimpin mampu menerima pendapat bawahannya.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari jawaban responden yaitu, masih terdapat 44 (44%) menyatakan “Tidak” pemimpin sering memberikan arahan kepada bawahan, pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, pemimpin peduli dan perhatian terhadap bawahannya, pemimpin mampu mengutamakan ide bawahannya, dan pemimpin mampu menerima pendapat bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya fenomena yang terjadi di kepemimpinan PT. Citra Resik Mutiara yang menjadi perhatian dan masukan bagi pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi *et al*, 2023), (Meistoh & Hadita, 2022), dan (Tian Sanjaya *et al*, 2022) Menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses kepemimpinan.

Menurut Siregar *et al* dalam jurnal Sinaga Jhonni, (2023). Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan komunikasi, Komunikasi merupakan

aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan kita. Melalui komunikasi manusia dapat berkembang, karena mereka saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Berbagai media menjadi alat komunikasi baik secara konvensional maupun elektronik sebagai alat pembawa pesan. Komunikasi dalam dunia kerja merupakan hal yang penting mempengaruhi kemajuan perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan dalam berkomunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan diterima oleh setiap pekerja. Komunikasi dalam organisasi adalah elemen utama untuk mencapai efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Mulyono *dkk* dalam jurnal Candra Mizwar & Dety Mulyanti, (2023). mengungkapkan bahwa komunikasi memiliki dampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan atau staf, serta bahwa peningkatan interaksi komunikasi dalam organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra survey Komunikasi yang dilakukan peneliti dengan 20 responden karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara mengenai komunikasi terlihat di Tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi PT. Citra Resik Mutiara

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
1	Apakah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan informasi yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja?	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)
2	Apakah informasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik?	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
3	Apakah Anda senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja?	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)
4	Apakah Anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja?	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)
5	Apakah Anda mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan?	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)
Total		59	41	100
Rata-rata		59%	41%	100%

Sumber: data diolah peneliti 2025

Dari Tabel 1.6 diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil Pra Survey pada PT. Citra Resik Mutiara menunjukkan bahwa pada pertanyaan pertama 15 responden (75%) Menyatakan “Ya” apakah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan informasi yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja, sedangkan 5 responden (25%) menyatakan “Tidak” apakah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan informasi yang diberikann oleh atasan atau rekan kerja. Pada pertanyaan kedua 8 responden (40%) Menyatakan “Ya” apakah informasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik, sedangkan 12 responden (60%) menyatakan “Tidak” apakah infomasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik. Pada pertanyaan ketiga 8

responden (60%) Menyatakan “Ya” apakah anda senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, sedangkan 12 responden (60%) menyatakan “Tidak” apakah anda senang dan terbuka berkomunikasi dengan rekan kerja. Pada pertanyaan keempat 15 responden (75%) Menyatakan “Ya” apakah anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, sedangkan 5 responden (25%) menyatakan “Tidak” apakah anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Pada pertanyaan kelima 13 responden (65%) menyatakan “Ya” apakah anda mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan, sedangkan 7 responden (35%) menyatakan “Tidak” apakah anda mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan.

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam jawaban responden yaitu, masih terdapat 41% menyatakan “Tidak” apakah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan informasi yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja, apakah informasi yang diberikan rekan kerja dapat dipahami dengan baik, apakah anda senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, apakah anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, dan apakah anda mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya fenomena yang terjadi di komunikasi karyawan PT. Citra Resik Mutiara.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Eriyanti *dkk*, (2021), Mulyono Burhan *dkk*, (2022), dan Dyah Pratiwi *dkk*, (2023) Menyatakan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disamping adanya fenomena terkait masalah diatas, masih terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Setyo Dwi Handoko *dkk*, (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari, (2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Suhanta *dkk*, (2021) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian oleh Edi Siregar *dkk*, (2022) menyatakan bahwa Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Nurrohmat *dkk*, (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian oleh Melia Andayani, (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehubung Latar Belakang diatas, penulis perlu melakukan penelitian untuk membuktikan **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. CITRA RESIK MUTIARA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Resik Mutiara?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Resik Mutiara?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Citra Resik Mutiara?
7. Apakah Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Citra Resik Mutiara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Resik Mutiara?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Citra Resik Mutiara?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Resik Mutiara?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Citra Resik Mutiara?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Citra Resik Mutiara?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja dapat mendorong semangat kepada karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk sebagai membandingkan pengetahuan yang diperoleh dari kuliah dengan melaksanakan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan manfaat pengetahuan tambahan kepada semua orang tentang cara menerapkan atau mengaplikasikan di dunia nyata, serta untuk membantu rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian atau kajian tentang subjek yang sama atau serupa. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

