

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian saat ini yang mengalami krisis karena adanya pandemi Covid-19 sebagian besar terdampak terutama para pelaku usaha sehingga diperlukan alternatif agar perusahaan tetap bertahan selama masa pandemi. Hal ini memicu para pemangku bisnis untuk lebih selektif dalam mengambil keputusan guna mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang efektif dan efisien, salah satunya dibutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan operasional perusahaan dengan mengurangi kegiatan rutin dari biasanya. Dengan terbatasnya kegiatan operasional perusahaan, pemimpin dituntut untuk dapat menyampaikan informasi secara utuh kepada para karyawannya tanpa harus bertemu secara formal. Sehingga, diperlukan komunikasi yang efektif agar informasi dari kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. (www.cnbcnews.com)

Dalam pengamatan penulis, pada fenomena pandemi Covid-19, pengumuman Presiden Jokowi pastinya mengejutkan publik. Berita pasien pertama Covid-19 merupakan situasi darurat yang diprediksi akan mempunyai efek signifikan pada segala aspek kehidupan. Saat kondisi krisis diberitakan, maka akan berimbas pada melebarnya kepanikan. Di sinilah peran pentingnya seorang pemimpin dan komunikasi yang harus dibangun untuk menghadapi krisis yang melanda. Elemen dasar

komunikasi tidak bisa dilihat sebagai kegiatan yang direncanakan, disampaikan, dan kemudian selesai. Komunikasi merupakan proses untuk mencapai saling mengerti, di mana komunikator dan audiens membuat, membagikan, dan bertukar pendapat, serta informasi. Komunikasi merupakan aktivitas dua arah, yaitu mendengarkan audiens dan mengakui keprihatinannya. Komunikasi yang efektif, terintegrasi dapat mengurangi hal yang dicemaskan. Mampu berkomunikasi secara efektif adalah bagian yang penting dari pekerjaan setiap pemimpin. (www.kompas.com)

Untuk mencegah persebaran virus Covid-19, seluruh dunia menerapkan jaga jarak (*physical distancing*), seperti tetap didalam rumah dan membatalkan acara yang menyebabkan keramaian. Seluruh karyawan diberi intruksi untuk bekerja dari rumah. Termasuk perusahaan jasa keuangan *Goldman Sachs*, yang memperkerjakan 98 persen karyawannya bekerja dari rumah. *CEO Goldman Sachs* David Solomon mengatakan, bekerja dari rumah memaksa pemimpin perusahaan melakukan hal yang berbeda untuk menjamin pekerjaan karyawan terselesaikan. Namun saat karyawan bekerja dari rumah, Solomon yakin kinerja perusahaan tetap bertahan sampai pandemi berakhir. Penggunaan media konferensi video membuat karyawan menjadi lebih nyaman. "Itu akan membuat kita lebih nyaman dalam memberikan lebih banyak kepada karyawan, yang memindahkan, menjadikan ini tempat yang lebih menarik bagi orang untuk bekerja," kata Solomon mengutip CNBC, Kamis (9/4/2020). Selain itu, bekerja dari rumah dapat memberikan keseimbangan kehidupan kerja,

memicu kepuasan kerja, dan membantu karyawan menghemat uang. Mengintruksikan karyawan untuk bekerja dari rumah dapat memberi hasil yang baik pula bagi perusahaan. Sebab menurut studi dari *Stanford Graduate School of Business* mengemukakan bahwa, bekerja dari rumah dapat memicu produktivitas. Bukan tidak mungkin, kebijakan kerja dari rumah menjadi alternatif baru dari perusahaan untuk karyawannya. Konsultan *Global Workplace Analytics* memprediksi beberapa tahun ke depan banyak orang yang bekerja dari rumah. (www.money.kompas.com)

Pandemi Covid-19 memang sangat menghambat seluruh aktivitas. Aktivitas bekerja pun menjadi terhambat dengan adanya. Maka dari itu pemerintah memberlakukan untuk bekerja di rumah, tetapi dengan bekerja di rumah mungkin beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja, karena bekerja tidak seperti biasanya. (www.pikiran-rakyat.com)

Tantangan kali ini benar-benar luar biasa. Bagi Manajer *Human Resources Development* (HRD), krisis ekonomi yang melanda menuntut kebijakan dan kreativitas baru mereka. Peran HRD menjadi strategis di dalam perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan lebih aktif dibanding sebelumnya. Berbeda dengan krisis ekonomi tahun 1998 dan 2008, Manajer Keuangan merupakan pemeran utamanya. Bertahannya perusahaan berada di tangan Manajer Keuangan. Jika Manajer Keuangan-nya berhasil, maka perusahaan akan tetap bertahan. Jika gagal, maka perusahaan tinggal sejarah. Namun saat ini, pandemi Covid-19 dan implikasinya terhadap perekonomian benar-benar di luar perkiraan.

Perusahaan dan karyawan tidak siap. Belum ada peringatan. Semuanya terjadi begitu cepat. Tiba-tiba kebijakan karyawan harus *work from home* (*wfh*). Di tengah belum siapnya menggunakan teknologi teleconference. Pada kondisi ini, peran manajer HRD menjadi sangat kritis. Setidaknya terdapat tiga hal yang menjadi fokus mereka.

1. Mengelola *New Workplace Arrangement*

Seperti yang diketahui, kondisi di Jakarta hampir semua perusahaan mengintruksikan kebijakan *wfh*. Secara keseluruhan jumlahnya bisa mencapai jutaan karyawan yang *wfh*. Perusahaan-perusahaan besar seperti Amazon, Alibaba, Apple, Google, Twitter, dan Facebook juga mengintruksikan karyawannya untuk bekerja dari rumah. Berita bagus, pandemi Covid-19 ini memberikan kesempatan bagi dunia untuk menguji penerapan kebijakan *wfh*. Pekerja bukan hanya dihibau untuk tidak ke kantor, namun diperintahkan untuk tidak ke kantor. Bahkan, karyawan diminta untuk mengurangi interaksi fisik, tidak bersalaman misalnya. Semua kegiatan penting perusahaan yang menimbulkan keramaian juga ditunda. Jika praktek *wfh* ini efektif, maka besar kemungkinan menjadi praktek yang normal di masa mendatang. *wfh* adalah *new workplace arrangement* itu sendiri. Untuk itu *wfh* perlu menjadi perhatian manajer HRD dalam keterkaitannya dengan:

1. sejauh mana pembaharuan deskripsi pekerjaan perlu dilakukan?

2. Apa sistem absensi dan monitoring pekerjaan karyawan yang efektif?
3. Bagaimana metode mengukur kinerja karyawan?
4. Bagaimana keseimbangan atas strategi imbal jasa karyawan?
5. Bagaimana cara mempertahankan dan membangun *engagement* kompetensi yang dimiliki?
6. dan bagaimana memenuhi kebutuhan karyawan akan peralatan kerja seperti laptop, *wifi*, dan aplikasi *teleconference* yang memadai?

Itulah beberapa pertanyaan yang perlu dijawab oleh manajer HRD. Mereka dituntut membuat strategi dan ide-ide kreatif, namun masih dalam batasan regulasi perusahaan dan ketenagakerjaan dalam menjawab pertanyaan tersebut di atas.

2. Mempersiapkan Talenta Baru Manajer Operasional

Bekerja dari rumah menimbulkan masalah bagi para manajer operasional. Mereka bertanya-tanya bagaimana metode agar tetap terhubung secara teknis dan emosional dengan anggota tim? Bagaimana metode bekerja sama dengan anggota tim secara virtual? Manajer operasional kemungkinan belum mempunyai keahlian dalam *me-manage* anggota tim yang tersebar secara virtual. Mereka terbiasa bertemu, meninjau dan memberi imbal balik kepada anggota timnya secara langsung. Bahkan cenderung agak terbatas melaksanakan *micro managing*, dan bekerja dengan tim sampai pagi. Namun kondisi saat

ini segalanya berubah. Semuanya beralih ke virtual *teamwork*, dan akan terus berlanjut dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu, kompetensi *me-manage* tim secara virtual menjadi keahlian baru bagi para manajer. Mereka harus dibekali kompetensi virtual dalam hal menyusun target, memberikan pengarahan, dan menyampaikan umpan balik penilaian kinerja. Intinya, manajer operasional mampu melaksanakan siklus manajemen kinerja secara virtual. Sebab itu mungkin masih sangat baru bagi manajer operasional, maka manajer HRD harus mengembangkan keahlian bagi para manajer terkait hal tersebut.

3. Mengelola Perubahan Budaya

Banyak pihak yang membahas pentingnya teknologi kolaborasi dan cloud computing dalam penerapan *wfh*. Memang teknologi mempunyai fungsi penting, akan tetapi perubahan metode pekerjaan terutama menuntut transformasi pada sisi budaya, yang diawali dari top manajemen. Banyak transformasi gagal bukan dikarenakan oleh faktor teknologi, tetapi karena ketidaksiapan sumberdaya yang ada. Terlebih lagi penelitian sebelumnya menunjukkan, 70% upaya transformasi mengalami kegagalan. Penyebabnya antara lain yaitu hambatan dari karyawan itu sendiri, dan kurangnya partisipasi manajer. Budaya kerja tradisional memposisikan manajer sebagai pihak yang serba tahu dan serba *me-manage* kegiatan karyawan. Namun pada kebijakan *wfh*, kepercayaan dan kebebasan merupakan

kunci penting budaya perusahaan. Maitland dan Thompson (2014) menyatakan, transformasi budaya merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan metode kerja baru.

Jika perusahaan ingin mengimplementasikan *new workplace arrangement*, maka kuncinya menurut Maitland dan Thompson (2014) yaitu pemberian kepercayaan kepada karyawan, pemberian *reward* berlandaskan pada output pekerjaan, pengetahuan kenapa perusahaan harus melaksanakan *wfh*, perubahan persepsi diawali dari top manajemen, dan diberlakukan kepada karyawan sebagai individu yang unik.

(www.sindoneews.com)

Perusahaan jasa adalah objek usaha yang aktivitasnya menghasilkan produk yang tidak berwujud (jasa) dengan tujuan meraih keuntungan. Produk yang dihasilkan perusahaan jasa ini lebih bersifat intangible atau tidak terlihat. Disamping itu nilai dari produk yang dihasilkan tidak bisa diukur secara kuantitatif, melainkan hanya bisa dirasakan secara kualitas. Seperti kita ketahui, saat ini jasa konstruksi bukan hanya dimiliki oleh Negara saja atau BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dan menjadi pangsa pasar yang baik terutama di Negara berkembang seperti Negara Indonesia, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat di bidang jasa konstruksi. Kinerja yang baik dari perusahaan merupakan faktor yang perlu diperhitungkan agar dapat bertahan dalam persaingan.

Kinerja dapat juga diakui sebagai prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan partisipasi sumber daya manusia terhadap perusahaan. Kinerja menurut Hasibuan dalam jurnal Ismulyana Djan

(2013:3) merupakan hasil kerja yang diraih seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, untuk meraih kinerja yang baik dan berkualitas ada beberapa komponen-komponen yang mempengaruhinya seperti : (1) ketersediaan dan barang, (2) lingkungan kerja, (3) *job description* dan tanggung jawab, (4) budaya perusahaan, (5) sistem komunikasi dan cara kepemimpinan, (6) pelatihan dan pengembangan diri, (7) upah dan insentif, (8) keselamatan, kesehatan kerja (K3), dan (9) motivasi kerja.

PT. Biro Teknik Sinar Baru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang usaha jasa konstruksi yang beralamat di Jalan Kutisari No. 26, Kota Surabaya. Kegiatan inti dari PT. Biro Teknik Sinar Baru adalah penyedia jasa untuk proyek repair, maintenance, dan instalasi baru pada bidang mekanikal, elektrikal dan plumbing. Produk-produk layanan jasa konstruksi ini antara lain Genset, Panel listrik, Air Conditioner, Jaringan listrik dan lain-lain.

Dalam menjawab tantangan konsumen PT. Biro Teknik Sinar Baru ber-ekspansi di bidang konstruksi sipil yaitu penyedia jasa untuk pekerjaan sipil pembangunan dan renovasi gedung, serta di bidang perijinan teknis (*technical permit*) yaitu penyedia jasa untuk pengurusan perijinan teknis baru dan perpanjangan perijinan.

PT. Biro Teknik Sinar Baru memiliki jaringan wilayah kerja yang tersebar di seluruh Provinsi di Indonesia, sehingga menjadi nilai lebih dan unggul dari kompetitor lainnya. Namun dalam cakupan wilayah kerja yang

luas menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen PT. Biro Teknik Sinar Baru dalam melakukan kecepatan penanganan dan pelayanan terhadap konsumen.

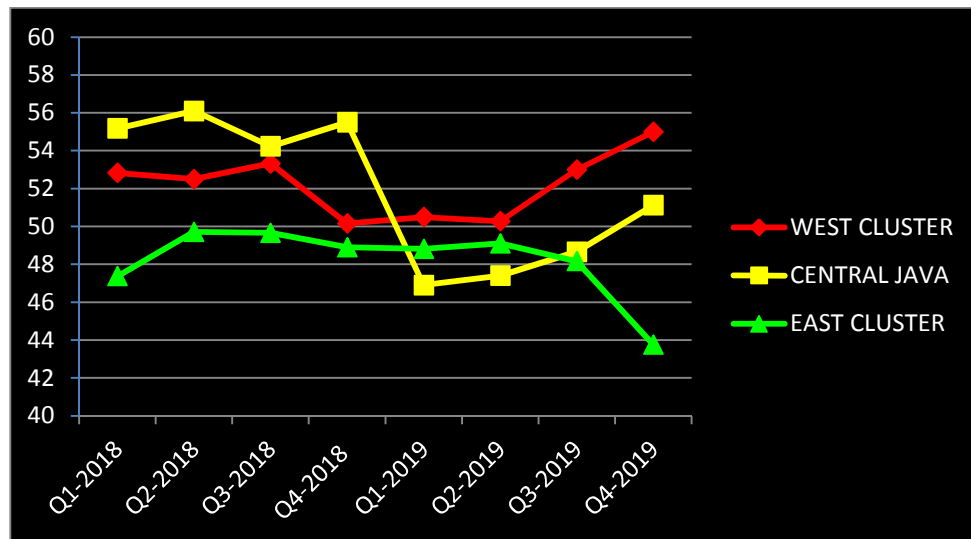


Sumber : PT. Biro Teknik Sinar Baru (Bag. HRD, 2019)

Gambar 1
Jaringan Wilayah Kerja PT. Biro Teknik Sinar Baru

Dalam perkembangannya perusahaan berkomitmen secara bertahap untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjawab kebutuhan konsumen yang dinamis. Dalam rangka evaluasi atas kinerja karyawan, perusahaan melakukan penilaian atas prestasi yang dicapai karyawan setiap triwulan dalam bentuk *KPI (Key Performance Indeks)*.

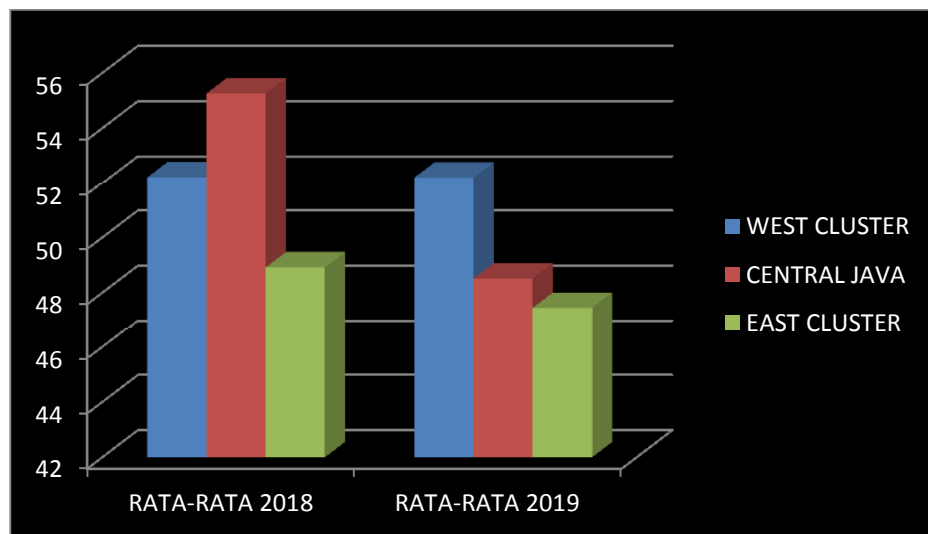
Dari penilaian hasil evaluasi tersebut manajemen dapat memutuskan *reward* dan *punishment* bagi setiap karyawan. Berbagai aspek dipertimbangkan dan dinilai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan. Berikut adalah Grafik kinerja *KPI (Key Performance Indeks)* atas karyawan pada PT. Biro Teknik Sinar Baru tahun 2018-2019 :



Sumber : PT. Biro Teknik Sinar Baru (Bag. HRD, 2019)

Gambar 2
Grafik Kinerja *KPI* (*Key Performance Indeks*)
Karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru
2 Tahun Terakhir

Berdasarkan pada Gambar 1, Grafik Kinerja *KPI* karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru menunjukkan bahwa wilayah kerja dari karyawan *West Cluster* memberikan kinerja yang stagnan sepanjang tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, sedangkan wilayah kerja dari karyawan *Central Java* menunjukkan kinerja yang fluktuatif bahkan menurun tajam pada Quartal 1 di tahun 2019, sementara itu wilayah kerja dari karyawan *East Cluster* hanya mampu memberikan kinerja dibawah rata-rata dari wilayah kerja *West Cluster* dan *Central Java*, bahkan kinerja dari karyawan East Cluster menjadi yang terbawah levelnya pada akhir Quartal 4 di sepanjang tahun 2018 sampai dengan tahun 2019.



Sumber : PT. Biro Teknik Sinar Baru (Bag. HRD, 2019)

Gambar 3
Data Rata-Rata Kinerja KPI (*Key Performance Indeks*)
Karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru
Tahun 2018-2019

Tabel 1
Klasifikasi Nilai KPI (*Key Performance Indeks*)

KLASIFIKASI NILAI		
NILAI MUTU	BOBOT	KATEGORI
A	52-65	Sangat Baik
B	39-52	Baik
C	26-39	Cukup
D	13-26	Kurang
E	0-13	Sangat Kurang

Sumber : PT. Biro Teknik Sinar Baru (Bag. HRD, 2019)

Berdasarkan pada Gambar 3, menunjukan bahwa wilayah kerja dari karyawan *West Cluster* memberikan kinerja yang stagnan di sepanjang tahun 2018 sampai tahun 2019 dengan rata-rata bobot kinerja 51,20 memiliki nilai mutu B (kategori baik), sedangkan wilayah kerja dari karyawan *Central Java* memberikan kinerja bernilai mutu A (kategori sangat baik) di sepanjang tahun 2018, namun menurun secara signifikan

sebesar -6,45 point di tahun 2019 dengan rata-rata bobot kinerja 48,05 memiliki nilai mutu B (kategori baik), sementara itu wilayah kerja dari karyawan *East Cluster* hanya mampu memberikan kinerja bernilai mutu B (kategori baik) bahkan relatif menurun dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, rata-rata bobot kinerja 47,05 dan menjadi yang terbawah levelnya dibandingkan dengan wilayah kerja West Cluster dan Central Java.

Mulai dari efektifitas dan efisiensi dalam menangani suatu pekerjaan, hubungan komunikasi antar lini manajemen, kemampuan kepemimpinan, kedisiplinan terhadap absensi, bekerja sesuai standart operasional prosedur, pemahaman terhadap suatu *Troubleshooting*, *improvement* dan inovasi sampai kepada penilaian dari *User* menjadi indikator dari penilaian atas kinerja yang dicapai karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.

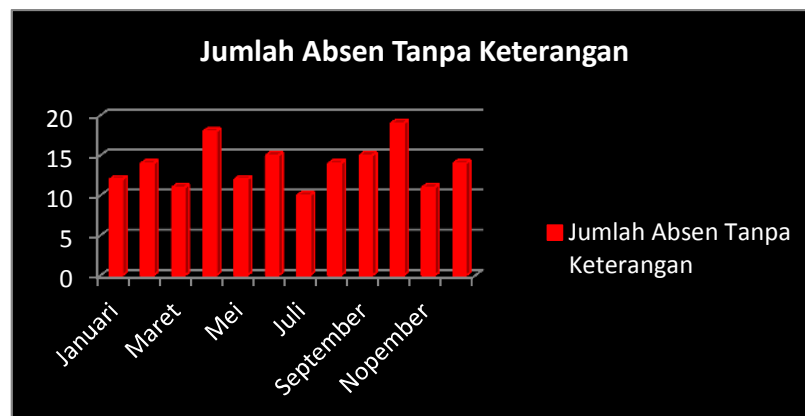
Dari hasil penilaian atas kinerja karyawan tersebut manajemen selanjutnya dapat mengklasifikasikan nilai mutu karyawan sehingga manajemen mengetahui posisi *performance* dari kinerja perusahaan. Dengan harapan bahwa jika kinerja karyawan memiliki nilai mutu sangat baik maka akan berbanding lurus dengan posisi *performance* dari kinerja perusahaan yang maksimal.

Kepuasan kerja dapat diraih jika terdapat kesesuaian antara harapan pekerja dengan kondisi yang diterima dari tempat kerja. Dalam pemahaman yang menyangkut lingkungan kerja melingkupi hubungan kerja, kondisi kerja, status, interaksi dengan atasan dan peluang promosi.

Disamping itu ditemukan juga persamaan antara kompetensi dan keinginan pekerja dengan kondisi perusahaan tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif. Kepuasan karyawan yang rendah dapat ditandai dengan tingkat absensi kehadiran karyawan yang rendah. Jika masih terdapat karyawan yang absensi kehadirannya sering tidak masuk kerja maka menjadi salah satu indikator bahwa karyawan masih rendah tingkat kepuasannya terhadap perusahaan.

(www.ppm-manajemen.ac.id)

Berikut adalah data absensi karyawan yang tanpa keterangan/ alpa (dihitung dalam satuan kali) pada PT. Biro Teknik Sinar Baru tahun 2019 :



Sumber : PT. Biro Teknik Sinar Baru (Bag. HRD, 2019)

Gambar 4
Data Absensi Karyawan Tanpa Keterangan Tahun 2019

Data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang alpa atau tanpa keterangan. Tingginya jumlah absensi tanpa keterangan menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap pimpinan atas kepemimpinannya dan komunikasi antar karyawan yang rendah pula.

Disamping itu dari hasil kegiatan wawancara terhadap karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru, masih terdapat keluhan mengenai :

1. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan bagi setiap karyawan belum tersedia.
2. Pimpinan belum mengeluarkan Surat Keputusan Lembur Personil.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, karena komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan sehingga terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Semakin efektif komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula dapat terjalinnya hubungan kerja.

Beberapa kendala sikap pemimpin atas kepemimpinan dan komunikasi antar karyawan pada PT. Biro Teknik Sinar Baru, berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa sikap kepemimpinan dan komunikasi antar karyawan didalam perusahaan belum berjalan maksimal, hal ini dikarenakan :

1. Belum terciptanya koordinasi, evaluasi, dan kerjasama tim yang maksimal salah satunya kegiatan briefing kerja dan *assesment* koordinator/ pimpinan wilayah ke lokasi kerja yang jarang dilakukan.
2. Koordinator/ pimpinan wilayah kurang merespon informasi yang bersifat darurat (*urgent*).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepemimpinan, komunikasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Biro Teknik Sinar Baru, di Surabaya.

Kinerja karyawan yang belum maksimal menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya kepuasan karyawan dapat juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komunikasi yang rendah pula. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru di Jalan Kutisari No.26, Kota Surabaya)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja perusahaan dan komunikasi yang tidak efektif karena penerapan kerja dari rumah (*work from home*).
2. Tingginya jumlah absensi tanpa keterangan/ alpa.
3. Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan dan Jam Lembur bagi setiap karyawan belum tersedia.
4. Belum terciptanya koordinasi, evaluasi, dan kerjasama tim yang maksimal salah satunya kegiatan briefing kerja dan *assesment* koordinator/ pimpinan wilayah ke lokasi kerja yang jarang dilakukan.
5. Koordinator kurang merespon informasi yang bersifat darurat (*urgent*).

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam suatu penelitian perlu ditemukan, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus pada pokok permasalahannya, tujuan dan manfaat penelitian, berdasarkan identifikasi masalah diatas maka batasan masalah dalam penelitian ini merupakan hal-hal yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel endogen dan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan yang dimana dalam hal ini yaitu Kepemimpinan dan Komunikasi sebagai variabel eksogen.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?
4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?

5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?
6. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?
7. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.

6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intrvening* pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan PT. Biro Teknik Sinar Baru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis serta bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam obyek penelitian ini. Selanjutnya secara rinci kegunaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulisan ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta untuk membandingkan teori yang diperoleh pada bangku kuliah dan praktek lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

3. Bagi Lingkungan Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan, khususnya bagi yang menekuni bidang manajemen sumberdaya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penulisan penelitian ini, maka penulis membagi atau mengelompokan pembahasan dari masing-masing bab dengan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan mengenai Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang didalamnya tersaji teori-teori menurut para ahli yang kemudian disimpulkan kembali lalu dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan sidang proposal manajemen, yang meliputi Metode penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Operasional Variabel, Jenis dan Sumber Data, dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan hasil-hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi yang dimana berisikan hasil penelitian dan saran.