

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.

Tujuan perusahaan penting dikenali dalam dunia bisnis. Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan dalam melakukan produksi dan distribusi. Kegiatan itu dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan jasa, yang tujuan untuk masyarakat luas.

Manfaat perusahaan bagi masyarakat adalah sebagai produser barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat. Sebagai sumber penghasilan atau pendapatan masyarakat. Sebagai penyedia lapangan pekerjaan pendukung dan penunjang pendidikan.

**Tabel 1.1****Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2021**

<b>Sasaran strategis</b>	<b>Indikator kinerja</b>	<b>Capaian 2020 %</b>	<b>Target 2021</b>	<b>Realisasi 2021</b>	<b>Capaian 2021 %</b>	<b>Target akhir renstra</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatnya pengendalian integrasi karyawan	1. Persentase titik pantau dengan integrasi karyawan	77,2	75,22	82,56	85,71	94,92
Meningkatnya orientasi terhadap keselamatan	2. Persentase titik pantau orientasi terhadap keselamatan	87,8	82,18	88,7	89,15	97,87
Meningkatnya pengelolaan inovasi karyawan	3. Persentase pengelola inovasi karyawan	75,7	72,47	78,10	82,73	87,39
Meningkatnya profesional	4. Persentase profesional	78,22	74,30	75,21	84,59	89,86

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja PT.X Dharmasraya memenuhi target yang ditetapkan. Pada indikator Persentase titik pantau dengan integrasi karyawan baik target yang ditetapkan 77,2 yang terealisasi sebesar 82,58. Pada indikator Persentase orientasi terhadap keselamatan yang ditetapkan 82,18 yang terealisasi sebanyak 88,7. Pada indikator Persentase pengelolaan inovasi karyawan target yang ditetapkan 72,47 yang terealisasi 82,73. Pada indikator

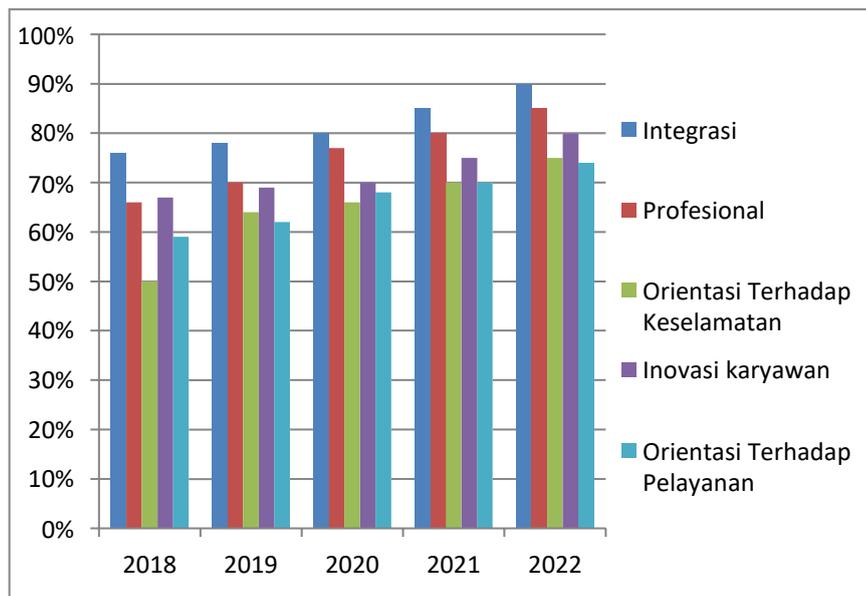
Persentase profesional target yang ditetapkan 74,30 namun yang terealisasi hanya 75,71.

Tahun	Integrasi	Profesional	Orientasi Terhadap Keselamatan	Inovasi Karyawan	Orientasi Terhadap Pelayanan
2018	76%	66%	50%	67%	59%
2019	78%	70%	64%	69%	62%
2020	80%	77%	66%	70%	68%
2021	85%	80%	70%	75%	70%
2022	90%	85%	75%	80%	74%

Sumber data : PT.X Dharmasraya

## 1.2 Tabel

Data Kinerja Karyawan PT X Dareh Dhamasraya



Pada tahun 2018 integrasi sebesar 76% mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 78% , pada tahun 2019 integrasi 80% mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 85% pada tahun 2021 integrasi 85% mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 90% efektif artinya sebagian karyawan dapat di percaya,jujur,konsisten dalam memahami dan keinginan untuk menyesuaikan diri

dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta mematuhi etika profesi dan bisnis karena itu integrasi dapat dikatakan efektif. Penilaian kinerja karyawan dari segi profesional Pada tahun 2018 profesional sebesar 66% mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 70% , pada tahun 2019 profesional 77% mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 80%, pada tahun 2021 profesional 80% mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 85% jadi dapat di artikan profesional karyawan dalam berkerja sangat bagus bisa di liat pada peningkatan pertahunnya. Orientasi terhadap keselamatan pada tahun 2018 orientasi terhadap keselamatan sebesar 50% pada tahun 2019 orientasi terhadap keselamatan mengalami kenaikan sebesar 64% pada tahun 2020 orientasi pada keselamatan mengalami kenaikan sebesar 66% pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 70% pada tahun 2022 orientasi pada keselamatan mengalami kenaikan sebesar 75% artinya karyawan konsisten menjaga orientasi terhadap keselamatan agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja dan mengurangi hal-hal yang tidak di ingin kan terjadi pada keselamatan karyawan. Inovasi karyawan dalam penilaian kinerja pada tahun 2018 sebesar 67% pada tahun 2019 inovasi karyawan mengalami kenaikan sebesar 69% pada tahun 2020 inovasi karyawan mengalami kenaikan sebesar 70% pada tahun 2021 inovasi karyawan mengalami kenaikan sebesar 75% pada tahun 2022 inovasi karyawan mengalami kenaikan sebesar 80% jadi dapat di artikan inovasi karyawan sangat baik dapat mampu mengembangkan ide, gagasan pendekatan baru inovasi untuk dapat aplikatif sehingga perlu di pertahankan agar dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien dalam rangka melakukan perubahan untuk perbaikan dan lebih berani untuk mengambil resiko. Orientasi terhadap pelayanan pada tahun 2018

orientasi terhadap karyawan sebesar 59% pada tahun 2019 orientasi terhadap karyawan mengalami kenaikan sebesar 62% pada tahun 2020 orientasi terhadap karyawan mengalami kenaikan sebesar 68% pada tahun 2021 orientasi terhadap karyawan mengalami kenaikan sebesar 70% pada tahun 2022 orientasi terhadap karyawan mengalami kenaikan sebesar 74% artinya pelayanan yang di berikan terbaik sesuai atau melebihi harapan pelanggan, jadi pelatihan yang di berikan untuk bagaimana melayani konsumen dengan benar bisa di terapkan bagi semua karyawan yang mengikuti pelatihan pelatihan yang di berikan selama ini. Melihat dari grafik di atas dapat di katakan bahwa kinerja karyawan Pt xdareh Dharmasraya masih tergolong efektif karena di liat kinerja karyawan pertahunnya mengalami peningkatan dan ini masih dapat untuk di tingkatkan lagi agar dapat kinerja terbaik untuk tahun tahun berikutnya.

PT adalah salah satu jenis badan usaha yang dilindungi oleh hukum dengan modal yang terdiri dari saham. Seseorang dikatakan sebagai pemilik PT apabila memiliki bagian saham sebesar dari jumlah yang ditanamkannya.

Menurut Sebuah perusahaan yang berada di Nagari Sungai Dareh, Kecamatan Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat, yaitu PT. Kalidareh Grup yang dipimpin oleh Zulfikar. PT. Kalidareh Grup adalah perusahaan yang bergerak di banyak bidang usaha, seperti usaha transportasi mobil dump truck dan tangki, industri beton, kontraktor bangunan, perkebunan, perikanan, dan stasiun pengisian bahan bakar (SPBU). Zulfikar sebagai pendiri perusahaan bukan berasal dari keluarga yang kaya maupun keluarga pengusaha, jiwa kewirausahaanya didapatkan secara otodidak. Meskipun tidak berasal dari

keluarga pengusaha namun tekad Zulfikar untuk memulai dan merintis usaha tidak surut hingga memiliki perusahaan PT. Kalidareh Grup. Pada awalnya modal Zulfikar hanya sebuah mobil dump truck, mobil tersebut digunakan mengangkut tanah hasil galian saluran batu bakawik untuk penimbunan jalan pebe tahun 1998. Namun usaha itu tidak berjalan dengan lancar bahkan sulit mendapatkan kontrak kerjasama dengan perusahaan lain, oleh sebab itu Zulfikar berusaha mendirikan perusahaan

Menurut Zulfikar mendirikan perusahaan dengan nama PT.X. Dareh, dengan bidang usaha transportasi darat mobil dump truck dan tangki dengan karyawan yang sedikit dan masih didominasi masyarakat Sungai Dareh, sejak saat itu usahanya mulai berjalan lancar pada tahun itu juga atas nama PT. X Dareh Zulfikar berhasil mendapatkan kontrak kerjasama dengan PT. Kuansing Inti Makmur (PT. KIM). Kerjasama yang dilakukan mengenai pengangkutan hasil perkebunan kelapa sawit PT. Kuansing Inti Makmur dengan menggunakan mobil dump truck milik PT. X Dareh. Adanya kontrak ini menjadi titik awal dari pengembangan usaha bisnis Zulfikar bahkan lambat laun ulai merintis berbagai usaha lainnya. Sehubungan dengan pengembangan 3 usaha tersebut maka status perusahaan perlu pula ditingkatkan, agar kerjasama dengan berbagai pihak dapat berjalan dengan lancar.

Oleh sebab itu pada tahun 2017 PT. X Dareh ditingkatkan statusnya menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Kalidareh Grup. Sejak menjadi PT pada tahun 2017, perusahaan yang dipimpin Zulfikar berhasil mengembangkan usahanya di berbagai bidang seperti transportasi mobil dump truck dan tangki, perkebunan,

perikanan, pertanian, beton dan kontraktor bangunan serta stasiun pengisian bahan bakar. Sebagai pimpinan perusahaan, Zulfikar memiliki pola pikir yang baik sehingga usaha dapat berkembang. Dalam mengelola perusahaan, Zulfikar dibantu oleh istri, anak, keluarga, karyawan dan orang-orang atau perusahaan yang melakukan kerjasama dengan Kalidareh Grup. Dalam rentang waktu 17 tahun, sudah ada empat bidang usaha, yaitu pertama PT. Kalidareh Prima Mandiri (berasal dari PT X Dareh, 2003) bergerak di bidang transportasi mobil dump truck. 2 Perusahaan ini beralamat di Nagari Sungai Dareh, Kecamatan Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat dengan direktur utama Zulfikar. Kedua, PT. Kalidareh Cipta Sarana yang bergerak dalam bidang kontraktor bangunan dan pengolahan aspal, beton dan stone crusher, berdiri pada 04 November 2015.3 Ketiga, CV. Bukit Dinding Plantation bergerak dalam bidang pembibitan dan perkebunan kelapa sawit yang berdiri pada bulan Oktober 2015. Dua perusahaan ini, yaitu PT. Kalidareh Cipta Sarana dan CV. Bukit Dinding Plantation beralamat di Nagari Sungai Dareh, Kecamatan Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat dengan direktur utamanya adalah Teddy Deska Putra, putra sulung dari Zulfikar.

Banyak orang yang beranggapan bahwa prosedur mendirikan PT relatif lebih sulit dikarenakan banyak izin usaha yang perlu diurus setelah PT didirikan melalui Notaris. Namun, pengurusan izin untuk PT sudah jauh lebih mudah sejak diberlakukannya sistem Online Single Submission (OSS) yang dibuat oleh pemerintah sejak pertengahan 2018 lalu. Melalui OSS, Anda dapat memperoleh perizinan usaha dan Nomor Induk Berusaha (NIB) secara online dan dapat

memperoleh keduanya dalam satu kali pendaftaran.

Proses pembubaran PT tidak semudah membubarkan badan usaha lain. Dikarenakan statusnya sebagai badan hukum dan dianggap sebagai suatu entitas, maka pembubarannya pun diatur secara khusus dalam UU PT. Sebelum dibubarkan, perlu dipastikan bahwa seluruh kewajiban PT telah dibayarkan dan seluruh kewajiban pajak telah ditunaikan.

Pendirian PT membutuhkan dana yang cukup besar. Proses pendirian PT lebih sulit dibanding dengan badan usaha lainnya karena harus melakukan pengurusan izin-izin tertentu dan diperlukannya akta notaris. Merahasiakan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan sangat sulit dilakukan karena pemegang saham berhak untuk mendapatkan informasi seperti laba rugi perusahaan. Perseroan Terbatas (PT) adalah subjek pajak sehingga apa pun yang berkaitan dengan PT akan dikenakan pajak, seperti deviden atau laba bersih yang dibagikan pada semua pemegang saham akan dikenakan pajak penghasilan.

Tidak menjamin kerahasiaan perusahaan jumlah pajak yang dibayar lumayan besar. Modal perusahaan sama dengan biaya pendirian serta biaya organisasi lebih besar dari persekutuan. Kelangsungan urusan perusahaan tergantung pada pemilik saham serta pengurus perusahaan. Kepemilikan perusahaan mudah berpindah tangan. Banyak peraturan pemerintah yang mengikat serta harus terpaku dengan regulasi pemerintahan yang berkuasa.

Kepemimpinan memiliki beberapa fungsi penting menuju keberhasilan sebuah organisasi. Salah satunya adalah dengan memberikan visi bagi perusahaan. Pemimpin perlu menjelaskan visi dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan

untuk mencapainya. Para pemimpin perlu menginspirasi dan memotivasi tim dan mengkoordinasikan tindakan pribadi untuk kemajuan bersama.

Menurut Sulaksana pemimpin memiliki peranan dalam organisasi, seperti membantu kelompok mencapai tujuan, memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan, serta mewujudkan nilai kelompok. Peranan pemimpin lainnya antara lain sebagai fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok dan wakil pendapat bagi anggota kelompok saat berinteraksi dengan pemimpin dalam kelompok lain.

Kepemimpinan penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena memberikan bimbingan, tujuan dan membantu orang lain memahami strategi jangka panjang dan tujuan bisnis. Pemimpin yang baik dapat membimbing anggota tim dalam tindakan yang mereka lakukan. Pemimpin juga menjadi panutan orang-orang yang dipimpinnya, memotivasi mereka serta mendukung dan memfasilitasi komunikasi antar anggota tim.

Dalam bisnis, kepemimpinan yang baik akan membawa kesuksesan jangka panjang dengan semangat kerja yang tinggi. Pentingnya kepemimpinan dalam masyarakat juga tidak boleh diremehkan. Pemimpin yang baik akan membantu membentuk sikap positif, mendorong keharmonisan dan memfasilitasi produktivitas maksimum bagi semua orang.

Menurut **(Lario Herlambang, 2017)**, menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan ,Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan. Seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa

yang akan dikerjakan.

Menurut (**Ariarni and Afrianty 2017**), menyatakan Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (**Agatha and Go 2022**), menyatakan kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang yang diukur melalui standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut (**Mikola and Prasetio 2020**), menyatakan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya dan juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (**Zulfa 2021**), menyatakan Kepuasan kerja merupakan sikap perasaan menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang dicerminkan dari moral kerja.

Menurut (**Nurjanah 2022**), menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Didalam (**Lario Herlambang, 2017**), *Leader Member Exchange* ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan in-group dan out-group. Pada in-group, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak- hak khusus. Bawahan yang tergabung dalam out-group mendapatkan waktu yang terbatas dari atasannya dan hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan pada hubungan formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada

saat berkomunikasi.

Didalam (**Kharimah and Agus 2019**), LMX merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya perhatian atasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa di hargai sehingga menstimulus kinerjanya.

Didalam (**Harthantyo and Rahardjo 2017**), Culture atau Budaya adalah konsep penting dalam pemahaman masyarakat. Budaya diartikan secara anthropologi bahasa dan sejarah adalah suatu pusat dari kelompok masyarakat yang memberikan perbedaan mengenai cara pandang interaksi antar anggota serta bagaimana mereka menyelesaikan proses apa yang mereka lakukan.

Menurut peneliti (**Rosmiati, Muh Said 2019**), *Organizational Culture* akan berimbas pada cara pandang dan perilaku pegawai hal ini juga akan mempengaruhi paradigm pegawai dalam peningkatan kapasitas dan intelektualitasnya termasuk bagaimana tanggungjawabnya kepada organisasi dengan cara membudayakan sharing pengetahuan, begitu pula motivasi, seorang yang termotivasi pasti akan melaksanakan apa yang diharapkan oleh organisasi diantaranya bagaimana karyawan mendukung program dan kampanye yang dibuat oleh organisasi untuk menginternalisasi nilai nilai yang sudah menjadi kesepakatan organisasi.

Menurut (**Subeta 2022**), *perceived organizational support (POS)* merupakan sebuah tingkat pada proses perhitungan seberapa jauh pegawai atau seorang karyawan yang yakin memiliki kontribusi maupun kesejahteraan yang dihargai oleh suatu organisasi. POS merupakan sebuah persepsi seorang pegawai atau karyawan terhadap sebuah perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut (Nuriska 2019), *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

Menurut (Ariarni and Afrianty 2017), Penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel 287 karyawan di Belgia tersebut menemukan bahwa POS memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan penelitian terdahulu yang masih menunjukkan hasil yang beragam, maka dari itu penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Leader Member Exchange (Lmx)*, *Organizational Culture*, Dan *Perceived Organizational Support (Pos)* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. X Dareh Dharmasraya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
2. Tidak semua karyawan memiliki kepuasan kerja pada Pt.X Dareh Dharmasraya.

3. Kurangnya pemilik perusahaan atau PT.X Dareh Dharmasraya memperhatikan lingkungan sekitar tentang limbah pabrik.
4. Keterbatasan perusahaan dalam mengelola daftar karyawan yang masih menggunakan cara konvensional di PT.X Dareh Dharmasraya.
5. Terjadi ke salah pahaman komunikasi antara pemimpin dan karyawan sehingga telatnya follow up di PT.X Dareh Dharmasraya.
6. Kurang ilmu pengetahuan karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
7. Kurangnya kerja sama sesama karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya akan mengurangi kinerja karyawan tersebut.
8. Tidak adanya motivasi pemimpin terhadap bawahan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
9. Kurang tercapainya target kinerja yang yang diberikan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
10. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap keselamatan karyawan

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang di teliti terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel independen *Leader member exchange(LMX)* (X1) dan *Organizational culture* (X2), dan *Perceived organizational support(POS)* (X3), variabel dependen kinerja karyawan(Y) dengan Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening pada Pt.X Dareh Dharmasraya.

2. Penelitian ini dilakukan pada lingkungan masyarakat Kabupaten Dharmasraya tepatnya pada Pt.X Dareh Dharmasraya.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Leader member exchange(LMX) terhadap kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
2. Bagaimana pengaruh Organizational culture terhadap kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
3. Bagaimana pengaruh Perceived organizational support(POS) terhadap kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
4. Bagaimana pengaruh Leader member exchange(LMX) terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
5. Bagaimana pengaruh Organizational culture terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
6. Bagaimana pengaruh Perceived organizational support(POS) terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.X Dareh Dharmasraya.
8. Pengaruh Leader member exchange(LMX) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.X Dareh Dharmasraya.
9. Bagaimana pengaruh Organizational culture terhadap kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.X Dareh Dharmasraya.

10. Bagaimana pengaruh Perceived organizational support(POS) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.X Dareh Dharmasraya.

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leader member exchange(LMX)* terhadap kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational culture* terhadap kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived organizational support(POS)* terhadap kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Leader member exchange(LMX)* terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived organizational support(POS)* terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.X Dareh Dharmasraya.
8. Untuk mengetahui pengaruh *Leader member exchange(LMX)* terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya

9. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational culture* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.

10. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived organizational support(POS)* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.X Dareh Dharmasraya.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa *pengaruh leader member exchange (LMX), organizational culture, dan perceived organizational support(POS)* kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pt.X Dareh Dharmasraya Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui *pengaruh leader member exchange (LMX), organizational culture, dan perceived organizational support(POS)* kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.X Dareh Dharmasraya Bagi Pembaca.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami

ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitan selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.