

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 latar Belakang**

Persaingan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut. Proses kegiatan suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. (Gosmawi, 2019). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Saat ini, Dampak pandemi virus covid-19 ini memaksa pemerintah pusat ataupun daerah untuk mencari cara agar perekonomian tidak terlalu tertekan akibat daya beli masyarakat yang menurun akibat pandemi tersebut. Sistem kenormalan baru menjadi salah satu solusi paling nyata untuk membuat status

perekonomian tidak terlalu tertekan. Penerapan kenormalan baru diharapkan

bisa memutar roda perekonomian masyarakat agar dapat berjalan seperti sedia

kala, meskipun dengan menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan.

Masyarakat diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan yang ditetapkan guna menghindari penyebaran virus covid-19 yang lebih luas.

Sistem kenormalan baru tidak hanya berfokus pada masyarakat yang melakukan aktifitas di luar ruangan, tetapi juga harus dipatuhi oleh perusahaan

yang melakukan aktifitas di dalam tempat usahanya. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kemenkes RI, penularan virus covid-19 cepat menyebar pada tempat yang dijadikan kerumunan manusia, dan tempat yang memiliki ventilasi udara yang minim. Hal ini menjadi perhatian pelaku usaha yang mempunyai banyak pekerja untuk melakukan aktifitas usahanya tersebut.

Agar aktifitas yang dilakukan tidak menjadi sumber penularan virus yang

baru, perusahaan diharuskan untuk menerapkan protokol kesehatan yang menjadi bagian dari sistem kenormalan baru.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting diperusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi. MSDM (manajemen sumber daya manusia) merupakan suatu proses untuk memperoleh, memberikan kompensasi, melatih, mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan maupun keselamatan karyawan, serta keadaan yang memiliki hubungan terhadap keadilan. Dua faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, yaitu sarana prasarana pendukung dan sumber

daya manusia, akan tetapi kecanggihan dan kelengkapan fasilitas pendukung yang dimiliki suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai baik disisi kemampuan (kualitas) maupun jumlah (kuantitas), maka visi, misi, dan tujuan perusahaan tidak akan terwujud dengan baik.

(Shahara, 2020) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan. (Gosmawi, 2019)

Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis..

Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. (Diamantidis, 2018) Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi.

Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Salah satunya yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Sumatera Barat yang beroperasi di kota Padang. PDAM ini melayani masyarakat kota Padang dalam penyediaan jasa pengolahan air minum. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah

yang berhubungan dengan kinerja karyawan PDAM Kota Padang itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor.

PDAM Kota Padang selama ini masih terkesan hanya fokus memberikan pelayanan pada warga pusat kota, sementara warga yang berada dikawasan pinggiran terkesan masih kesulitan mendapatkan pelayanan dari PDAM Kota Padang. Daerah pinggiran, seperti kawasan indarung atau lubuk kilangan secara umum, hanya sebagian saja yang menikmati air bersih dari PDAM Kota Padang. Padahal sumber air baku PDAM Kota Padang, justru berasal dari kawasan hulu atau pinggiran Kota Padang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan cakupan layanan agar bisa mencapai minimal sama dengan tahun 2016, maka PDAM harus bekerja keras untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. .Dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi di dalam kinerja seorang karyawan sudah menjadi hal umum. Salah satunya PDAM Kota Padang. Masalah yang terjadi pada instansi berikut berupa kurangnya produktivitas kinerja pegawai yang dapat terlihat pada produktivitas tahun 2015 hingga 2019 PDAM Kota Padang yang terangkum dalam tabel sebagai berikut

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Kinerja Karyawan**  
**Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang**  
**Tahun 2015-2019**

No	Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
1	Produksi air	34.143.941	34.414.263	33.826.450	32.502.614	35.201.515
2	Pem.Air di Instalasi	1.031.047	1.033.829	1.073.775	1.009.773	1.172.939
3	Distribusi Air	32.986.883	33.390.434	32.752.676	31.513.347	34.028.576
4	Penjualan Air	17.989.121	19.403.645	20.695.742	21.222.059	22.647.675

*Sumber : PT. PDAM Kota Padang Tahun 2015-2019*

Dari tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa produktifitas kinerja karyawan selalu berfluktuasi setiap tahunnya pada PDAM Kota Padang. Dapat dilihat pada tahun 2015 sampai tahun 2019, dari lima tahun tersebut terlihat produksi air dari tahun 2015 sampai 2019 adalah 34.143.941 liter, 34.414.236 liter, 33.826.450 liter, 32.502.614 liter, 35.201.515 liter.. Namun tahun 2018 menunjukkan produksi air paling rendah pada PDAM Kota Padang yaitu 32.502.614 liter. Walaupun alasan menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut berbeda-beda, hal ini akan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat pada PDAM Kota Padang. Dari penjelasan fenomena di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Akan tetapi Pada Kantor PDAM Kota Padang, terlihat kinerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan parakaryawan dalam menjalankan pekerjaannya, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus digantikan dengan karyawan yang lain, banyaknya karyawan yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya karyawan yang sering izin dan cuti, ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan kantor PDAM Kota Padang, dan sangat banyaknya karyawan yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri karyawan Kantor PDAM Kota Padang sangat lemah. Hal seperti ini jelas akan mengganggu kinerja karyawan dalam suatu

organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dibawah ini dapat dilihat daftar kehadiran karyawan Kantor PDAM Kota Padang.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Absensi Karyawan PDAM Tahun 2019**

Keterangan	Jumah pertahun	Persentase
Sakit	493	1,35
Izin	413	1,13
Cuti	492	1,34
Terlambat	1110	3,04
Tanpa Keterangan	174	0,47

*Sumber : PT. PDAM Kota Padang Tahun 2015-2019*

Dilihat pada tabel diatas fenomena yang dapat dilihat pada tahun 2018 banyaknya karyawan yang sakit sebanyak 493 kali (1,35%), karyawan yang izin sebanyak 413 kali (1,13%), karyawan yang cuti sebanyak 492 kali (1,34%), karyawan yang terlambat sebanyak 1110 kali (3,04) dan karyawan yang absen tanpa keterangan sebanyak 174 kali (0,47%). Hal ini berarti bahwa tingkat produktivitas karyawan sangat berdampak kepada absensi karyawan yang ada disana.

Salah satu factor yang kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing dan berbeda dengan yang lainnya. Pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi hal utama yang disorot. Ibarat sebuah kapal, pemimpin adalah nahkoda yang menjalankan laju kapal tersebut menuju tujuan akhirnya. Untuk menggerakkan kapal, nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan anak buah kapalnya. Dan setiap karyawan pastinya menginginkan pemimpin yang baik



dalam memimpin perusahaan. Pemimpin yang baik itu harus dapat menghargai bawahannya, tidak hanya melihat karyawan sebagai bawahan tetapi juga dapat melihat karyawannya sebagai rekan kerja yang bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Tetapi tidak semua pimpinan itu dapat menghargai bawahannya. Contohnya seperti pimpinan kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan suatu permasalahan, sehingga karyawan kurang diberikan kebebasan dalam ikut serta pengambilan keputusan suatu permasalahan. (Shahara, 2020)

lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan

pimpinan dan tempat ibadah).Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan.Baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. (Septiawan, 2020)

Selain itu kepuasan Kerja juga mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Ketidakhadiran pekerja dalam tempat kerja dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya faktor ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan bangunan undimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Seseorang

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif. (Wirya, 2020)

Untuk Variabel Kepemimpinan Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Penelitian Yang Dilakukan (Fajri, 2021) Menjelaskan Bahwa Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja Karyawan.. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Shahara, 2020) Menyatakan Bahwa Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja Karyawan.

Untuk Variabel Lingkungan Kerja Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Penelitian Yang Dilakukan (Liyas, 2020) Menjelaskan Bahwa Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja Karyawan.. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Septiawan, 2020) Menyatakan Bahwa Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja Karyawan.

Untuk Variabel Kepuasan Kerja telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Wirya, 2020) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.. Dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Prasetio, 2020) yang berjudul menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidakkonsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Absensi Pegawai Perusahaan yang didapatkan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Kompensasi Pegawai yang diterima masih kurang memicu peningkatan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja yang diterima karyawan masih kurang mencerminkan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
5. Lingkungan Kerja yang dilakukan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.

6. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
7. Disiplin kerja dimiliki masih belum mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
8. Kemampuan Kerja Karyawan seorang karyawan masih kurang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan.
9. Lingkungan kerja yang nyaman belum dapat meningkatkan kinerja karyawan
10. Kondisi kerja belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Batasan masalah bertujuan untuk mendapatkan temuan yang lebih fokus dan menghindari Adanya Penyimpangan Hasil Karena Permasalahan Yang Melebar. Penelitian Ini Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?

2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?
6. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?
7. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan Menganalisis :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia dapat mengetahui mengenai Kinerja Karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini