

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara produsen karet alam kedua terbesar di dunia setelah Thailand. Pada tahun 2016, produksi karet alam mencapai 3.208 juta ton, yang diekspor sejumlah 2.578 juta ton, dimana 96,7% (2.493 juta ton) berupa crumb rubber yang dihasilkan oleh sekitar 148 pabrik crumb rubber di seluruh Indonesia. Pabrik karet remah (*Crumb Rubber Factory/CRF*) adalah penghasil SIR yang telah ada sejak tahun 1968. Produksi olahan karet remah sangat berguna luas bagi pabrik olahan turunan kerat remah, misalnya pabrik ban, pabrik sarung tangan, selang karet, dan sebagainya. crumb rubber digunakan sebagai bahan baku pada turunan pabrik olahan. Pertumbuhan pabrik crumb rubber dan turunannya, korelasi tenaga kerja yang dibutuhkan juga akan semakin bertumbuh dan tinggi. Tenaga kerja yang terserap di bidang produksi crumb rubber mencapai 40.000 orang, sedangkan di bidang penyediaan bahan baku (petani karet) lebih dari 2,4 juta orang, belum termasuk para pedagang pengumpul. Luas areal tanaman karet di Indonesia pada saat ini 3,639 juta ha, dimana 85% (3.093 ha) merupakan perkebunan rakyat. Oleh karena itu, maju mundurnya kinerja industri karet alam di dalam negeri akan memberikan dampak yang cukup luas bagi kesejahteraan rakyat. Seiring dengan era globalisasi dan perkembangan pasar bebas di Asia maka diperlukan persiapan untuk mengantisipasi arus keluar masuk produk, jasa maupun tenaga kerja di Indonesia. Untuk menghadapi persaingan tersebut

khususnya persaingan tenaga kerja dari luar maka perlu disusun suatu standar yang mengatur tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu. Pengakuan kompetensi tersebut dilakukan dengan bukti berupa sertifikat kompetensi. Untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki standar dan kompetensi yang sesuai dengan lingkup pekerjaan yang dilakukan maka disusunlah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) pada industri crumb rubber untuk bagian pembelian dan bagian produksi. Proses perumusan standar kompetensi bidang industri crumb rubber dimulai dengan menyusun peta kompetensi berdasarkan data empiris yang di dapat dari berbagai stakeholder yang berkaitan dengan industri crumb rubber.

Menurut **Fahmi (2016)**, kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-profit dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Menurut **Sedarmayanti (2017)** “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Sutrisno (2016) Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. **Ginting (2018: 95)** yang menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah teknik kita mengerjakan sesuatupe kerjaan yang dilakukan dan mendapatkan uapah dari pencapaian dari pekerjaan tersebut.

Kinerja ialah hasil kerja yang telah digapai seorang ataupun kelompok pada suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan aturan dan pertanggungjawaban yang telah diberikan agar bisa sampai pada tujuan.

Menurut **Hamali (2016)**, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja berupaya mencapai tujuan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus atau minimal mempertahankan jika sudah mencapai standar kinerjanya. PT Batang Hari Barisan didirikan secara juridis pada tanggal 01 November 1979 sesuai dengan akte notaris no 2 dari notaris Asmawel Amin, SH dan telah disahkan oleh Menteri kehakiman R.I dalam surat keputusan No 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 Januari 1985. Ide pendirian PT Batang Hari Barisan pabrik Crumb Rubber ini teretus karena imbauan gubernur KDH.TK.I Sumatera Barat, pada waktu beliau melakukan kunjungan kerja ke provinsi padahal beliau adalah putera daerah Sumatera Barat, menyambut imbauan tersebut maka didirikan pabrik ini dengan rekomendasi surat Gubernur KDH.TK.I Sumatera Barat yang dibangun pada tahun 1983.

PT. Batang Hari Barisan adalah perusahaan crumb rubber yang dalam produksinya yang sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (standar indonesian rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Dengan berdirinya perusahaan ini diharapkan memperluas lapangan kerja menambah

pendapatan negara dan daerah berupa pajak, devisa, kesempatan kerja, dan mengurangi kerawanan sosial karena sempitnya lapangan kerja.

Tabel 1.1
Analisis Data Kinerja Karyawan
Tahun 2018 s/d 2020

<u>No</u>	<u>Bagian</u>	<u>Rata- rata Tahun</u>		
		<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
<u>1</u>	<u>Keuangan / Kantor</u>	<u>82,76</u>	<u>83,71</u>	<u>83,61</u>
<u>2</u>	<u>Kepala Bagian</u>	<u>83,24</u>	<u>84,31</u>	<u>84,55</u>
<u>3</u>	<u>Adm. Personalia</u>	<u>83,11</u>	<u>84,01</u>	<u>84,03</u>
<u>4</u>	<u>Adm Ekspor</u>	<u>83,92</u>	<u>84,53</u>	<u>84,47</u>
<u>5</u>	<u>Ass. KA. Produksi</u>	<u>83,73</u>	<u>84,51</u>	<u>84,58</u>
<u>6</u>	<u>Laboratorium</u>	<u>83,19</u>	<u>83,83</u>	<u>83,53</u>
<u>7</u>	<u>Pengawas / Mandor</u>	<u>82,81</u>	<u>84,02</u>	<u>83,99</u>
<u>8</u>	<u>Wakil Manajemen</u>	<u>82,83</u>	<u>84,09</u>	<u>84,39</u>
<u>9</u>	<u>G. Bahan Penolong</u>	<u>82,22</u>	<u>84,06</u>	<u>83,28</u>
<u>10</u>	<u>Satpam</u>	<u>82,14</u>	<u>83,06</u>	<u>82,92</u>
<u>11</u>	<u>Pembelian</u>	<u>82,97</u>	<u>83,05</u>	<u>83,03</u>
<u>12</u>	<u>HU. Kontaminasi B. Baku</u>	<u>81,67</u>	<u>81,69</u>	<u>81,88</u>
<u>13</u>	<u>Ass / Adm Pembelian</u>	<u>82,11</u>	<u>82,80</u>	<u>83,22</u>
<u>14</u>	<u>Teknik / Bengkel</u>	<u>81,18</u>	<u>82,15</u>	<u>82,22</u>
<u>15</u>	<u>Gudang Packing</u>	<u>82,66</u>	<u>83,44</u>	<u>83,06</u>
<u>16</u>	<u>Sopir</u>	<u>83,07</u>	<u>84,00</u>	<u>83,97</u>
<u>17</u>	<u>S. Forklift</u>	<u>83,03</u>	<u>82,71</u>	<u>82,64</u>
<u>18</u>	<u>Press. A</u>	<u>82,99</u>	<u>82,70</u>	<u>82,46</u>
<u>19</u>	<u>Press. B</u>	<u>82,84</u>	<u>82,53</u>	<u>82,44</u>
<u>20</u>	<u>Cutter. A</u>	<u>83,42</u>	<u>83,23</u>	<u>83,34</u>
<u>21</u>	<u>Cutter. B</u>	<u>83,46</u>	<u>83,20</u>	<u>83,32</u>
<u>22</u>	<u>Gilingan</u>	<u>83,47</u>	<u>82,93</u>	<u>82,76</u>
<u>23</u>	<u>HU. Gilingan</u>	<u>83,20</u>	<u>82,74</u>	<u>82,57</u>
<u>24</u>	<u>HU. Press A & B</u>	<u>82,30</u>	<u>82,29</u>	<u>83,08</u>
<u>25</u>	<u>HU. Lapangan</u>	<u>83,57</u>	<u>83,68</u>	<u>83,71</u>
<u>26</u>	<u>HU. Lory</u>	<u>82,95</u>	<u>82,72</u>	<u>83,07</u>
<u>27</u>	<u>HU. K. Gantung / Ampaian</u>	<u>82,92</u>	<u>82,84</u>	<u>82,90</u>
<u>28</u>	<u>HU. Limbah</u>	<u>83,13</u>	<u>82,31</u>	<u>83,42</u>
<u>29</u>	<u>Lingkungan Hidup</u>	<u>82,48</u>	<u>82,70</u>	<u>82,67</u>
	<u>Rata-Rata</u>	<u>82,88</u>	<u>83,24</u>	<u>83,28</u>

Sumber : PT Batang Hari Barisan (2020)

Dilihat dari data diatas terdapat Analisis Data Kinerja karyawan selama 3 Tahun terakhir pada PT Batang Hari Barisan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2018 persentasenya adalah 82,88, rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2019 persentasenya adalah 83,24 dan rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2020 persentasenya adalah 83,28 dimana terdapat hasil yang hampir sama, dari tahun 2018-2019 jika dilihat dari tabel memang terjadi kenaikan angka persentasenya, namun kenaikan yang terjadi tidak signifikan, hal ini dapat dijadikan tolak ukur tentang performa kinerja karyawan diperusahaan tersebut, semakin tinggi angka yang ditorehkan maka semakin bagus pula kinerja karyawan tersebut.

Pada saat dilakukan wawancara awal dengan salah seorang pihak SDM perusahaan mengenai kinerja karyawannya ditemukan berbagai bentuk masalah tentang kinerja yang dapat dilihat pada saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, terkadang devenisi mengenai tugas sering disalah artikan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur.

kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan

kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut **Febryan (2017)** Kepemimpinan adalah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuanyang lebih baik di masa depan. Menurut **Rivai dkk (2017)** kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Menurut **Hasibuan (2016)** Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. **Sutrisno (2016)** Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi

orang lain untuk melakukan sesuatu agar di capai hal yang di inginkan. Dalam meningkatkan kinerja, karyawan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik yang dilihat dari hasil pencapaian kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja dengan baik, sehingga menjalankan dan pencapaian kinerja dengan baik.

Menurut **Syafrina (2017: 6)** disiplin kerja yaitu perilaku dimana karyawan mentaati segala kebijakan yang diterapkan pada perusahaan baik lisan maupun tulisan dan siap diberikan sanksi bila melewati aturan tersebut. Menurut **Rahman (2018: 56)** disiplin kerja adalah kemauan seorang dalam mentaati kaidah-kaidah dan aturan yang diterapkan disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada output yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan

Menurut **Widodo, Alamsyah dan Utomo (2018)** yang menyatakan bahwa disiplin (Penggunaan waktu secara efektif, Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu) berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. **Hasibuan (2017)** “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap karyawan yang secara sukarela mentaati semua peraturan serta melaksanakan semua tugas secara sukarela serta mentaati semua peraturan diiringi dengan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek saja. Dalam jangka panjang disiplin harus dapat tumbuh dalam diri karyawan masing-masing, bukan tuntutan perusahaan semata.

PT. Batanghari Barisan merupakan salah satu perusahaan industri swasta nasional yang mengolah dan memproduksi karet mentah menjadi karet remah (*crumb rubber*). Ketatnya persaingan perdagangan internasional khususnya persaingan dalam industri pengolahan karet alam menjadi karet remah (*Crumb Rubber*) SIR 20 mengakibatkan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Berbagai hambatan yang muncul yaitu produk-produk yang diperdagangkan di dunia internasional harus memenuhi persyaratan mutu dan standar yang ketat. Jadi hanya produk-produk industri yang bermutu yang akan memenangkan persaingan di dunia perdagangan internasional. Mutu dan standar yang dipersyaratkan saat ini ada dua jenis; pertama, bahwa produk-produk industri telah memenuhi persyaratan standar tertentu; kedua, untuk beberapa komoditi industri tertentu, perusahaan harus memenuhi persyaratan standar sistem manajemen mutu yang diterima secara internasional. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan sistem selalu diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila

karyawan di dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berhasil. **Ganyang (2018)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Menurut **Priansa (2016)**, kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Seorang karyawan atau individu melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari organisasi tempat dia bekerja. Banyak sekalispek-aspek di dalam kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mengubah kepuasan-kepuasan kerja kepada seorang pekerja yang antara lain dapat di sebabkan oleh faktor gaji, faktor tingkat atau kedudukan, faktor suasana kerja, faktor penghargaan atau promosi, dan faktor rekan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins (2015: 46) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik nya. Seorang karyawan lazim nya melakukan pekerjaan di dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membawa dampak atas perasaan positif tentang pekerjaannya ke luar dari lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai masalah tersebut dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BATANGHARI BARISAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang dapat ditetapkan sebagai berikut :

1. hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan belum sepenuhnya dikatakan harmonis, karna kekakuan dalam berkomunikasi serta kesibukan pemimpinan yang menjadikan karyawan terkadang enggan untuk berkomunikasi.
2. Kemampuan dan keahlian masih kurang pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.
4. Banyaknya keluhan yang disampaikan karyawan mengenai ketanggapan dari pemimpin. Seperti sikap pemimpin pada saat melayani komplain dari bawahannya. Kurang tanggapnya penyelesaian kritik dan masalah membuat karyawan terkadang kecewa dan menilai negatif mengenai kinerja pemimpin.
5. Adanya harapan-harapan yang belum dapat dicapai oleh karyawan seperti pemimpin, hubungan berkomunikasi dan kekraban yang belum sesuai dengan keinginan karyawan.
6. Penerapan gaya kepemimpinan yang dilihat pada Pt Batang Hari Barisan masih belum maksimal.
7. Adanya pro-kontra terhadap pekerjaan dan diskusi mengenai tugas yang dibebankan.
8. Konflik yang terjadi pada karyawan Pt Batang Hari Barisan ternyata masih minim ditemukan penyelesaiainya, salah

satunya penyimpangan devenisi mengenai tugas yang dibebankan seringkali tidak sesuai dengan prosedur.

9. Kurangnya solusi yang menjembatani adanya konflik antar karyawan .
10. Adanya perbedaan kepentingan sehingga membuat ketidak harmonisan hubungan antarkaryawan dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Sebagai variabel terikat pada PT. Batanghari Barisan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Batanghari Barisan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Batanghari Barisan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan. Berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum.

3. Manfaat Bagi Akademik

Manfaat bagi akademisi yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna untuk menjadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan di harapkan mampu mengembangkan menjadi lebih sempurna.