

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di Indonesia, khususnya pada sektor perdagangan dan ritel, menuntut setiap organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat bersaing dan mempertahankan keberlangsungan usahanya. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu wilayah di Jawa Tengah yang mengalami perkembangan cukup pesat di sektor perdagangan dan usaha ritel lokal. Kecamatan Karanganyar sebagai salah satu kecamatan strategis di Kabupaten Kebumen memiliki aktivitas ekonomi yang didominasi oleh usaha perdagangan dan jasa, termasuk swalayan dan toko ritel yang melayani kebutuhan masyarakat sehari-hari. Kondisi persaingan usaha yang semakin ketat menuntut pelaku usaha di wilayah ini untuk meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

Pusaka Indah Karanganyar Kebumen merupakan salah satu usaha ritel lokal yang bergerak di bidang swalayan dan telah menjadi tempat pemenuhan kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat sekitar. Swalayan ini beralamat di Jl.

Tentara Pelajar No.1, Kauman, Karanganyar, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54364. Sebagai usaha ritel yang melibatkan banyak karyawan dalam kegiatan operasional, Pusaka Indah sangat bergantung pada kinerja karyawannya, baik dalam hal ketepatan waktu kerja, kualitas pelayanan, maupun tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Namun, berdasarkan pengamatan awal, kinerja karyawan di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen masih menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari perbedaan produktivitas antar karyawan serta konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020). Fenomena pada kinerja yaitu Kinerja karyawan di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari

masih adanya perbedaan produktivitas antar karyawan, di mana sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, sedangkan sebagian lainnya membutuhkan waktu lebih lama.

Selain itu, masih ditemukan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya ketelitian dalam penataan barang, serta pelayanan kepada konsumen yang belum konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tujuan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan yang dinamis dan orientasi karyawan, kualitas pemimpin-anggota untuk meningkatkan inovasi keseluruhan organisasi pertukaran dan hasil dari kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja. Kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari kemampuan individu dan keterampilan dan usaha dalam situasi tertentu (Chummar et al., 2019).

Tabel 1-1
Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Pusaka Indah Kaaranganyar Kebumen
(2022-2024)

Tahun	Rata-Rata Nilai	Katagori
2022	75,2	B (Baik)
2023	79,8	B (Baik)
2024	86,4	BS (Baik Sekali)

Sumber: Data observasi dan penilaian internal Pusaka Indah Karanganyar

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen selama periode 2022 hingga 2024 menunjukkan kondisi yang baik dan cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 75,2 yang termasuk dalam kategori baik. Meskipun pada tahun tersebut masih dalam situasi pandemi Covid-19, karyawan tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup baik. Selain melayani pelanggan secara langsung di toko, karyawan juga harus mengantarkan pesanan ke rumah pelanggan. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri karena menambah beban kerja, namun karyawan mampu beradaptasi sehingga kualitas kerja tetap terjaga. Pada tahun 2023, rata-rata nilai kinerja meningkat menjadi 79,8 dan masih berada dalam kategori baik. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja mulai membaik dibandingkan tahun sebelumnya. Aktivitas operasional sudah kembali normal sehingga karyawan dapat bekerja lebih teratur dan terfokus. Selain itu, adanya peningkatan koordinasi antar karyawan serta pembagian tugas yang lebih jelas turut mendukung peningkatan kinerja. Pelayanan kepada pelanggan juga menjadi lebih cepat dan responsif, sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya, pada tahun 2024, rata-rata nilai kinerja karyawan kembali mengalami peningkatan menjadi 86,4 dan dikategorikan sebagai baik sekali. Peningkatan ini menunjukkan bahwa karyawan semakin berpengalaman dan mampu bekerja lebih efektif serta efisien. Kerja sama tim juga semakin solid, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih lancar. Selain itu, dukungan

lingkungan kerja yang lebih kondusif serta adanya peningkatan perhatian dari pimpinan turut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen tidak hanya berada pada kategori baik, tetapi juga mengalami perkembangan yang semakin positif dari tahun ke tahun.

Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggi dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Fenomena kepuasan kerja di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen menunjukkan bahwa perbedaan kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang beragam. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD dan beberapa karyawan, sebagian karyawan merasa cukup puas karena memiliki pekerjaan tetap, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta kerja sama yang harmonis.

Namun, masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas terhadap beberapa kondisi kerja. Beban kerja yang meningkat pada jam-jam ramai, serta kurangnya perhatian dan penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja karyawan. Selain itu, kesempatan promosi jabatan yang terbatas dan sistem imbalan yang belum merata juga membuat sebagian karyawan merasa motivasi kerjanya menurun. Tetapi berdasarkan observasi dan wawancara dengan HRD pada tahun yang akan datang, manajemen mulai meningkatkan apresiasi dengan memberikan reward berupa pemberangkatan umroh bagi karyawan berprestasi. Program ini mampu meningkatkan semangat dan loyalitas kerja, meskipun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan secara merata.

Kepuasan kerja digunakan untuk memperkuat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan dalam suatu perusahaan inilah yang merupakan aspek paling penting dalam menentukan sukses atau tidaknya kegiatan suatu perusahaan. Kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga penting bagi seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan ini harus diberikan dengan baik agar terjadi adab kerja, pengabdian, rasa cinta dan ketertiban kerja menjadi lebih tinggi. Dengan diciptakannya kepuasan kerja bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kesuksesan terhadap perusahaan. Menurut Jex and Britt (2008) dalam (Kaswan, 2017) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perilaku yang dimaksud merupakan suatu pernyataan evaluatif menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan tentang sesuatu objek ataupun kejadian terhadap suatu pekerjaan.

Perbedaan tingkat kepuasan kerja tersebut menyebabkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja karyawan tidak sama. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada hasil kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.

Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat, sedangkan yang kurang puas menunjukkan semangat kerja yang menurun. Menurut Sutrisno, (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Wibowo, (2013), kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepemimpinan. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan kepemimpinan di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen diduga belum sepenuhnya berjalan efektif dalam mengarahkan karyawan. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum selalu terbuka dan merata, sehingga masih ada karyawan yang merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugasnya. Pimpinan juga cenderung lebih fokus pada hasil kerja dibandingkan memberikan bimbingan dan umpan balik, sehingga motivasi dan kepercayaan diri sebagian karyawan belum optimal. Selain itu, koordinasi antar bagian terkadang kurang lancar yang menyebabkan miskomunikasi saat bekerja. Dari

sisi penghargaan, pada tahun 2022 saat pandemi Covid-19, perusahaan lebih memprioritaskan kelangsungan operasional sehingga reward yang diberikan masih terbatas. Karyawan tetap bekerja melayani pelanggan sekaligus mengantarkan pesanan ke rumah konsumen, yang menjadi tantangan tambahan dalam pekerjaan.

Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019).

Pemimpin harus memperhatikan aspek kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, karena akan berdampak pada kinerja karyawan, pemimpin dalam membimbing, memberi arahan kepada karyawan harus memiliki kecerdasan dan kemampuan dalam melakukan hubungan antar karyawan akan menciptakan sikap karyawan yang kredibel dalam menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menciptakan perilaku positif seperti etika yang baik, moral sehingga akan memicu terciptanya kinerja yang baik.

Lingkungan kerja akan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip oleh Novianto & Yuniati (2015) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari peralatan, perlengkapan yang mengelilingi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, dengan metode kerja, serta pengaturan kerja sebagai perorangan

maupun kelompok. Apabila kondisi kerja yang baik maka akan menimbulkan perasaan puas dan positif dalam diri karyawan ketika melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memberikan kinerjanya secara optimal, dan begitu pula sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang baik maka akan memperburuk minat dalam bekerja (Lumentut & Dotulong, 2015).

Fenomena yang ada ada lingkungan kerja di Pusaka yaitu menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Jika lingkungan kerja nyaman dan mendukung, maka karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Berdasarkan hasil observasi, secara fisik Pusaka Indah Karanganyar Kebumen memiliki area parkir cukup luas untuk kendaraan dan juga memiliki area kerja yang cukup luas sehingga karyawan memiliki ruang gerak yang relatif leluasan saat melayani pelanggan sudah cukup tertata, serta fasilitas kerja seperti meja kasir, rak display, dan perlengkapan kerja lainnya dinilai sudah cukup memenuhi kebutuhan operasional. Selain itu, pada lantai dua terdapat area permainan yang juga digunakan sebagai tempat penyewaan. Area tersebut cukup luas dan dapat dimanfaatkan sebagai ruang tambahan, sehingga membantu mengurangi kepadatan aktivitas di lantai utama.

Namun, pada jam-jam tertentu ketika jumlah pengunjung meningkat yaitu pada saat menjelang hari raya Idul Fitri, suasana kerja menjadi lebih sibuk dan padat. Aktivitas yang tinggi membuat karyawan harus bekerja lebih cepat dan

terus bergerak, sehingga mudah merasa lelah dan kurang fokus. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan kerja yang cukup tinggi meskipun fasilitas sudah memadai. Dari sisi non fisik, hubungan antar karyawan di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen tergolong baik. Karyawan saling membantu, bekerja sama, dan memiliki suasana kerja yang cukup akrab sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Kerja sama tim yang baik ini membantu memperlancar pekerjaan, terutama saat kondisi toko ramai. Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik dan non fisik di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen sudah cukup mendukung, namun tetap perlu pengelolaan yang baik terutama saat jam sibuk agar karyawan tetap nyaman dan kinerja dapat terus meningkat.

Hal itu menjadi tantangan organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mampu menumbuhkan tingginya semangat bekerja menuju ketercapaian kinerja yang diinginkan (Manulang, 2008).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusaka Indah Karanganyar Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen sudah baik, namun

masih perlu ditingkatkan. Sebagai penjabaran dari rumus masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Responden pada penelitian ini dilakukan oleh karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen

2. Fenomena di dalam penelitian ini yaitu membahas tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Variabel dalam penelitian dibatasi oleh:

1) Kinerja Karyawan (Y1)

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2) Kepuasan Kerja (Y2)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan perasaan, pandangan atau perspektif, dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan kondisi

sekitarnya. Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Gaji atau imbalan
- c. Promosi
- d. Mutu pengawasan
- e. Rekan kerja

3) Kepemimpinan (X1)

Menurut Miftah Thoha (2006) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Martoyo (2000:176) dalam Rizkyramadhan (2018) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Keterampilan berkomunikasi.
- b. Keberanian.
- c. Kemampuan mendengar
- d. Ketegasan

4) Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator untuk lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair, 2020) terdiri atas :

- a. Fasilitas.
- b. Kebisingan.
- c. Sirkulasi udara.
- d. Hubungan Kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pusaka Indah Karanganyar Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi ilmu pengetahuan yang selalu berkembang pesat maupun bagi para peneliti yang memberikan sumbangan ilmu pengetahuan adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Bagi Universitas Putra Bangsa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah referensi dalam kepustakaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Menambah pengetahuan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- c. Menambah pustaka mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan teori penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti memberikan informasi dan dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya mengenai permasalahannya

- b. Bagi Pusaka Indah Karanganyar Kebumen diharapkan hasil peneliti ini dapat memberikan wawasan yang bernilai dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

