

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era society 5.0 ini, menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan salah satunya pertumbuhan industri logistik, terutama pelaku jasa kurir dan layanan ekspedisi. Tidak hanya pengangkutan/pengiriman di dalam negeri saja bahkan di era society 5.0 ini pertumbuhan pengiriman barang dari negara satu ke negara lainnya pun meningkat. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang domestik maupun internasional. Pada saat melakukan pengangkutan/pengiriman barang itu terjadi hukum antara pengirim dan pengangkut yang sebelumnya kedua belah pihak pengirim dan pengangkut sudah melakukan perjanjian terlebih dahulu. Perjanjian adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain dan atau dimana dua belah pihak tersebut saling berjanji untuk melaksanakan tiga hal, maka dari perjanjian itu timbulah hubungan hukum diantara dua belah pihak. Perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHP perdata sedangkan perjanjian pengangkutan/pengiriman barang ialah hubungan timbal balik antara kedua belah pihak baik pengangkut yang mengikatkan dirinya untuk menyelenggarakan pengangkutan/pengiriman barang dari dan ketempat tujuan tertentu, dan pengirim barang yang membayar biaya atau ongkos angkutan sebagaimana telah disepakati dan disetujui bersama.

Adanya peningkatan dan pertumbuhan jasa ekspedisi ini mendorong pemain usaha ekspedisi baru untuk memasuki bisnis ini, hal ini membuat persaingan yang semakin ketat. Di Indonesia saja, terdapat beragam jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi yang memiliki kualitas yang mumpuni dan dengan pelayanan prima, sehingga banyak masyarakat yang memilihnya. Beragam pilihan ini juga memudahkan pengirim barang untuk menentukan jasa ekspedisi sesuai kebutuhan, mungkin dari segi harga, kecepatan pengiriman, kemudahan, maupun faktor lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam berkinerja baik bagi perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan untuk menjaga eksistensi organisasi.

Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka perlu adanya peran pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki termasuk didalamnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dari itu di perlukan pemimpin yang dapat menjadi inovator di perusahaan itu sendiri selain itu peran pemimpin sebagai komunikator dan motivator kepada karyawan perlu ada dan peran pemimpin sebagai kontoler yang sangat di perlukan di perusahaan, disisi lain perlunya sosok kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga

menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal dan sesuai bagi perusahaan dan tidak lupa juga Perusahaan pun harus memberikan *reward* atau apresiasi kepada setiap karyawan sehingga setiap karyawan dapat mengerjakan sesuatu dengan sesuai.

Maka dengan itu untuk meningkatnya kepuasan kerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi untuk kepuasan . Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi karyawannya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari karyawan semakin meningkat. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin 2 komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Selain itu peran pimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan

untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Disisi lain *reward* adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan atau insentif kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tertentu dan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu hal yang lainnya disisi lain juga pemberian bonus dan kebutuhan dari setiap karyawan juga harus di perhatikan oleh setiap Perusahaan serta lebih baik prosesnya sehingga seseorang tersebut mampu mencapai keberhasilan dari suatu hal yang ia kerjakan. *Reward* merupakan teknis yang menggembirakan, dengan adanya reward juga membuat karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau perintah yang sudah diberikan selain itu kebutuhan diri dari setiap Perusahaan perlu diberikan sebagai penunjang karyawan.

Pemberian *reward* dapat memberikan dampak positif kepada karyawan, yaitu sebagai pendorong ketika melakukan pekerjaan, untuk memotivasi karyawan agar semangat dalam mengerjakan sesuatu tugas pada setiap karyawan.

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan namun disisi lain masih ada kepuasan kerja dalam pekerjaan pada setiap karyawan dan karyawan masih merasa belum terpuaskan atas gaji atau upah dari perusahaan selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam mencapai tujuan Perusahaan karyawan dirasa masih belum puas atas kondisi kerja di Perusahaan dan karyawan masih belum puas atas fasilitas yang ada sehingga Perusahaan dapat atau harus memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan Perusahaan itu sendiri.

Terdapat beberapa perusahaan ekspedisi internasional yang berada di kota Bandung, berikut merupakan data beberapa perusahaan ekspedisi internasional yang berada di kota Bandung menggunakan data *Rating* pada *Google Maps Review*

**Tabel 1.1 Data Persentase Kinerja  
Perusahaan Ekspedisi Internasional Di Kota Bandung**

<b>No.</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Rating</b>	<b>Keterangan</b>
1.	PT. Prima Internasional Cargo Bandung	4.7	<i>Extremely Good</i>
2.	PT. Cakrawala Parcel Express	4.6	<i>Extremely Good</i>
3.	Eletha Cargo	3.2	<i>Good</i>
4.	PT. Sempurna Jasa Kami	2.5	<i>Below Average</i>
5.	PT. Lintas Mandiri Arthaprima	0.0	<i>Extremely Poor</i>

Sumber : *Google Maps Review* 2023

**Tabel 1.2 Kategori Rating*****Google Maps Review***

<b>No.</b>	<b>Rating</b>	<b>Keterangan</b>
1.	4.1 - 5.0	<i>Extremely Good</i>
2.	3.1 – 4.0	<i>Good</i>
3.	2.1 – 3.0	<i>Below Average</i>
4.	1.1 – 2.0	<i>Poor</i>
5.	0.0 – 1.0	<i>Extremely Poor</i>

Sumber : *Google Maps Review 2023*

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa *rating* yang dimiliki oleh PT. Lintas Mandiri Arthaprima mempunyai rating yang dikategorikan berada dibawah rata-rata dengan poin *rating* 0.0 yang merupakan hasil dari akumulasi ulasan dari pelanggan secara *public* mengenai pengalaman mereka dengan layanan yang mereka dapatkan. PT. Lintas Mandiri Arthaprima berada di posisi paling bawah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan ekspedisi internasional lainnya.

PT. Lintas Mandiri Arthaprima bersurat izin usaha perdagangan nomor 510/2-CK92/BPPT yang berdiri pada tahun 2006 terletak di provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Bandung yang di pimpin oleh Bapak Ardy Fitrianto sebagai presiden direktur saat ini. Perusahaan ini berfokus di bidang impor, penanganan ekspor dan juga operasi logistik dengan tujuan utama untuk membuat proses bisnis klien menjadi efektif dan efisien. PT. Lintas Mandiri Arthaprima memiliki etika kerja yang kuat dan professional. Ini adalah dasar untuk memulai beroperasi di Indonesia. PT. Lintas Mandiri Arthaprima bergandengan tangan dengan group besar di Indonesia dan klien di luar negeri seperti Singapore, China, Ukraina, Hongkong, Amerika, Jepang, Equador, dan Srilanka.

Suatu Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien apabila kinerja kepemimpinannya rendah. Oleh sebab itu kinerja pemimpin menjadi sangatlah penting yang selalu harus ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Berikut data skala penilaian kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima :

**Tabel 1.3 Skala Penilaian Kepemimpinan  
PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Kategori	Persentase	Keterangan
A	91% - 100%	Sangat Baik
B	81% - 90%	Baik
C	61% - 80%	Cukup
D	41% - 60%	Kurang
E	<40%	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Mandiri Arthaprima

Tabel 1.3 merupakan sistem penilaian kepemimpinan yang ada pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima. sistem penilaian kepemimpinan ini untuk mengetahui seberapa baik pemimpin dalam melakukan tugasnya, dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun hasil evaluasi kepemimpinan PT. Lintas Mandiri Arthaprima pada tahun 2020-2022, sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Evaluasi  
Kepemimpinan PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
2020	80%	Baik
2021	74%	Cukup
2022	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Mandiri Arthaprima

Dari tabel 1.4 dapat dilihat mengenai rata-rata prestasi kepemimpinan dari

tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 80% dengan bobot baik, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 74% dengan bobot cukup, pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 70% dengan bobot cukup.

Kepemimpinan pada suatu Perusahaan atau organisasi dapat lebih di tingkatkan dengan cara lebih bertanggung jawab , jujur percaya diri dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan. Maka dari itu peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Rekapitulasi Hasil**

**Pra-Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	11	7	5	2	92	3,06
	Gaji atau upah	4	16	6	4	0	110	3,63
	Kondisi kerja	2	15	9	4	0	105	3,50
	Fasilitas	1	17	7	5	0	106	3,46
	Rekan kerja	1	11	11	6	1	95	3,16
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,36

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2023



Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dimensi Pekerjaan itu sendiri memiliki skor rata-rata 3,06 yaitu skor terendah diantara yang lain dan Gaji atau upah memiliki skor rata-rata 3,63, dimensi Kondisi kerja memiliki skor rata-rata 3,50. Dimensi kerjasama memiliki skor rata-rata 3,46. Dimensi Rekan kerja memiliki skor terendah kedua dengan skor rata-rata 3,16. Kepuasan Kerja secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,36 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2018:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri dengan mendapatkan nilai sebesar 3,06 dan dimensi rekan kerja mendapatkan nilai sebesar 3,16.

Pendapat dari salah satu staf SDM di PT. Lintas Mandiri Arthaprima penyebab rendahnya kepuasan kerja pada karyawan di Perusahaan tersebut karena adanya karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan sehingga menghambat ke pekerjaan lainnya. Selain itu masih adanya karyawan yang kurang dalam bekerja sama sesama rekan kerja atau masih ada karyawan yang tidak bisa menjadi team dalam menjalankan atau mengerjakan untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan yang ada, Selain itu dalam mengerjakan tugasnya para karyawan kecenderungan harus diperintah terlebih dahulu atau di tugaskan sebelum mereka mengerjakannya tugasnya masing masing sehingga karyawan rata-rata lebih

menunggu di perintah oleh pimpinan atau atasan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di Perusahaan tersebut.

Adapun untuk Melihat lebih jelas mengenai masalah yang terjadi di PT. Lintas Mandiri Arthaprima melalui variabel-variabel dibawah, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survei yang berisi pernyataan mengenai permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Berikut tabel 1.4 adalah yang merupakan hasil pra survei kepada 30 responden mengenai penyebab dari menurunnya kinerja karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima:

**Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra-Survei  
Keuasan Kerja Pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	6	8	6	7	3	97	3,23
	Komunikator	0	0	10	14	14	156	2,78
	Motivator	7	6	8	6	3	98	3,27
	Kontroler	6	8	6	7	3	97	3,23
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,12
Kompetensi	Pengetahuan	3	14	10	3	0	107	3,56
	Keterampilan	5	16	9	0	0	116	3,86
	Sikap	4	21	4	1	0	120	4,00
Skor Rata-rata Kompetensi								3,80
Reward	Insentif	1	3	12	12	2	101	3,36
	Bonus	4	7	15	4	0	79	2,66
	Kebutuhan Penghargaan	0	5	12	10	3	101	3,36
	Kebutuhan Diri	3	8	14	5	0	81	2,7
Skor Rata-rata Reward								3,02

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra survei dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bermasalah di PT. Lintas Mandiri Arthaprina. Pada variabel kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 3,12. Kemudian untuk variabel *Reward* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprina.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel yang bermasalah di PT. Lintas Mandiri Arthaprina yaitu lingkungan kerja dengan menyebarkan kepada 30 karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel  
Kepemimpinan Di PT. Lintas Mandiri Arthaprina**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	6	8	6	7	3	97	3,23
	Komunikator	0	0	10	14	14	156	2,78
	Motivator	7	6	8	6	3	98	3,27
	Kontroler	6	8	6	7	3	97	3,23
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,12

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pra survei variabel Kepemimpinan memiliki skor rata-rata 3,12. Dimana terdapat empat dimensi yang ada pada variabel kepemimpinan yaitu Pengaruh, kepemimpinan inovator, kepemimpinan komunikator, kepemimpinan motivator dan kepemimpinan

kontroler ,pada hasil pra survei di variabel kepemimpinan dimensi kepemimpinan memiliki skor terendah yaitu 2,78 di dimensi ini meliputi kepemimpinan komunikator.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Lintas Mandiri Arthaprima yaitu *Reward*, berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel yang bermasalah di PT. Lintas Mandiri Arthaprima:

**Tabel 1.8 Hasil Kuesioner Pra Survei variabel  
Reward PT.Lintas Mandiri Arthaprima**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Reward</i>	Insentif	1	3	12	12	2	101	3,36
	Bonus	4	7	15	4	0	79	2,66
	Kebutuhan Penghargaan	0	5	12	10	3	101	3,36
	Kebutuhan Diri	3	8	14	5	0	81	2,7
Skor Rata-rata Reward								3,02

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2023

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesiner pra survei variabel *Reward* memiliki skor rata-rata 3,02. Dimana terdapat empat dimensi yaitu insentif,bonus,kebutuhan penghargaan dan kebutuhan diri dimensi bonus mendapatkan skor terendah di antara dimensi yang lainnya yaitu 2,66.

Kepemimpinan dan *Reward* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu Perusahaan. Kepemimpinan dan *Reward* menjadi pendorong

dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, Maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

### 1. Kepemimpinan

- a. Pemimpin kurang menjadi inovator bagi para karyawan di Perusahaan PT. Lintas Mandiri Arthaprima
- b. Pemimpin dan karyawan masih kurang dalam komunikasi di Perusahaan PT. Lintas Mandiri Arthaprima
- c. Pemimpin masih kurang memberikan motivator untuk karyawannya di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
- d. Pemimpin masih jarang melakukan kontroler kepada setiap karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima

### 2. *Reward*

- a. Karyawan merasa masih kurangnya insentif dari Perusahaan yang diberikan kepada karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
- b. Perusahaan jarang memberikan bonus untuk karyawannya di PT. Lintas Mandiri Arthaprima

- c. Perusahaan masih jarang memberikan kebutuhan penghargaan kepada karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
  - d. Perusahaa Karyawan masih merasa kebutuhan dirinya belum terpenuhi dari Perusahaan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
3. Kepuasan Kerja
- a. Masih belum ada kepuasan karyawan dalam perkerjaan yang diberikan Perusahaan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
  - b. Masih ada karyawan yang belum merasa puas atas gaji atau upah yang diberikan karywan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
  - c. Karyawan belum merasa puas ata kondisi kerja di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
  - d. Karyawan masih belum puas atas fasilitas yang ada di PT. Lintas Mandiri Arthaprima

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima.
2. Bagaimana Reward pada Karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima.
4. Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Kepemimpinan pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
2. Reward pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Lintas Mandiri Arthaprima.
4. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan.

#### **2 Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan.

#### **3 Bagi Pihak lain**

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa