

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia sangat dinamis, beragam, dan kompleks. Pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang konsisten didorong oleh berbagai faktor seperti potensi pasar yang besar, kemajuan teknologi, peningkatan daya saing digital, dan kebijakan pemerintah yang mendukung investasi dan infrastruktur. Salah satu faktor utama adalah potensi pasar yang besar, didukung oleh populasi penduduk Indonesia yang besar dan pertumbuhan urbanisasi yang pesat, sektor bisnis mengalami perkembangan signifikan, terutama dalam industri manufaktur, teknologi, dan layanan.

Berbisnis tidak hanya melulu soal jual beli barang atau produk. Kita juga bisa berbisnis dengan menjual jasa yang disebut sebagai bisnis jasa/layanan. Bisnis perdagangan barang adalah kegiatan jual beli atau pertukaran barang yang bersifat fisik, seperti makanan, pakaian, elektronik, dan lain-lain, yang dilakukan antara penjual dan pembeli dengan tujuan mendapatkan keuntungan atau memenuhi kebutuhan. Sementara bisnis layanan/jasa adalah jenis usaha ekonomi yang berupa penjualan jasa, keterampilan, keahlian atau proses teknis yang dilakukan oleh badan usaha, contohnya seperti jasa layanan pendidikan, jasa layanan kesehatan, jasa layanan service barang-barang elektronik, dan lain-lain.

Salah satu bisnis jasa adalah pendidikan, di mana layanan dibuka untuk siswa yang membutuhkan bimbingan, seperti lembaga kursus atau bimbingan belajar. Menurut Phillip Kotler (2016), usaha jasa adalah setiap tindakan atau kinerja yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan atas sesuatu. Produk fisik mungkin atau mungkin tidak terlibat dalam produksinya.

Namun, menurut Djaslim Saladin (2016), usaha jasa tidak menghasilkan kepemilikan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain.

Pendidikan adalah investasi terbesar di dunia. Setiap warga berhak mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan peraturan perundangan di Negara Indonesia. Bimbingan belajar (bimbel) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam praktek pendidikan di Indonesia. Di mana kehadirannya dapat memberikan warna tersendiri bagi dunia pendidikan. Terlepas dari misi pendidikan di dalamnya, tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini bimbel juga mempunyai nilai bisnis yang cukup menjanjikan. Menjamurnya lembaga kursus atau bimbingan belajar saat ini menjadi bukti bahwa usaha ini tidak bisa dianggap sepele dan butuh perhatian serius, terutama dalam pengembangan sumber daya manusianya. Hal itu dikarenakan manusia adalah sebagai pilar utama berdirinya suatu bimbingan belajar di mana manusia adalah sebagai tenaga pengajar (tutor) yang akan berhubungan langsung dalam pelaksanaan operasional suatu bimbel.

SDM merupakan aset vital yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan sebuah bisnis. Kualitas SDM yang baik, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, akan mendorong pertumbuhan dan inovasi bisnis. Sumber Daya Manusia menjadi faktor penting dalam memajukan bisnis perusahaan karena mereka adalah penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer. Kualitas SDM yang baik akan mendorong kreativitas, inovasi, dan pertumbuhan berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir di antara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia, perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Pada perusahaan-perusahaan tertentu, keberadaan sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi

canggih sekalipun. Memperoleh sumber daya manusia berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan harapan setiap pengusaha. Maka yang perlu dilakukan adalah pengelolaan karyawan yang sesuai dengan ilmu manajemen SDM guna mendapatkan karyawan berkualitas dan berkinerja baik. Salah satu sebab terciptanya sumber daya alam yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan adalah dengan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan tentu dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan yang mempunyai kinerja baik tentu akan memberikan kontribusi besar bagi sebuah organisasi. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada kelangsungan perusahaan atau organisasi ke depannya. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah komponen yang penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka diharapkan kinerja atau hasil kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan karyawan, maka diharapkan kinerja atau hasil kerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

CV. Do'a Bunda Abadi Lampung adalah sebuah perusahaan komanditer yang membawahi 2 unit usaha, yaitu usaha bimbingan belajar dan butik. Bimbingan belajar tersebut bernama Bimbingan Belajar Do'a Bunda Lampung. Bimbel Do'a Bunda Lampung telah berdiri sejak tahun 2010 dan sudah memiliki 5 cabang yang tersebar di seluruh provinsi Lampung yaitu di Kedaton Bandar Lampung, Fajar Baru Lampung Selatan, Rajabasa Jaya Bandar Lampung, Way Hui Lampung Selatan, dan Karang Anyar Lampung Selatan. Unit usaha lain yaitu sebuah butik dengan nama Centes Berkilau yang terletak di kota Palembang. Butik merupakan toko khusus yang menjual pakaian dan aksesoris fashion dengan gaya yang unik, eksklusif, dan berkualitas tinggi. Butik Centes Berkilau telah berdiri sejak tahun 2023. Usaha ini terletak di Jln. Taqwa Mata Merah Kec. Kalidoni Palembang. Sebagai sebuah perusahaan yang membawahi 2 unit usaha, CV. Do'a Bunda

Abadi mempunyai 2 bidang usaha perdagangan, yaitu perdagangan barang dan perdagangan jasa/layanan. Dalam menjalankan usahanya, CV. Do'a Bunda Abadi Lampung tentulah membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga penggerak utama bisnisnya yang sering kita sebut dengan istilah karyawan. Berikut adalah daftar jumlah karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung

NO	UNIT USAHA	UNIT USAHA	JUMLAH					TOTAL
1	Bimbel Do'a Bunda	Pimpinan	1					1
		Sekretaris	1					1
		Bendahara Umum	1					1
		Staff Kurikulum	2					2
		Staff Marketing	2					2
			CABANG					
			1	2	3	4	5	
		Kepala Cabang	1	1	1	1	1	5
		Administrasi	1	1	1	1	1	5
		Tutor	5	8	4	5	3	25
		OB	1	1	1	1	1	5
		TOTAL KARYAWAN BIMBEL						
2	Butik Centes Berkilau	Kepala Toko	1					
		Penjaga Toko	2					
		Admin Marketing Online	1					
		Admin Stok Gudang	1					
TOTAL KARYAWAN BUTIK							5	
TOTAL KARYAWAN CV. DO'A BUNDA ABADI							52	

Sumber: CV. Do'a Bunda Abadi Lampung

Berdasarkan tabel 1.1, CV. Do'a Bunda Abadi Lampung mempunyai 52 orang karyawan pada tahun 2024 hingga sekarang. Terdapat 47 orang karyawan dari unit usaha bimbel yang terdiri dari beberapa jabatan yaitu pimpinan, sekretaris, bendahara umum, staff kurikulum, staff marketing, kepala cabang, administrasi, tutor, dan OB (Office Boy). Sementara unit usaha butik terdapat 5 orang karyawan yang terdiri dari kepala toko, penjaga toko, admin marketing online dan admin stok gudang. Dalam penelitian kali ini, peneliti

akan melakukan penelitian pada unit usaha bimbingan belajar, yaitu Bimbingan Belajar Do'a Bunda Lampung.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, Bimbel Do'a Bunda Lampung tentunya mempunyai standar penilaian kinerja karyawan sebagai tolak ukur berkualitas atau tidak sumber daya manusianya. Standar penilaian kinerja adalah pedoman atau kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Standar ini harus jelas, terukur, dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Berikut adalah standar penilaian kinerja yang diberlakukan di Bimbel Do'a Bunda Lampung.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Bimbel Do'a Bunda Lampung

ANGKA	KATEGORI
91,00 – 100	Sangat Baik
81,00 - 90,99	Baik
71,00 - 80,99	Cukup
61,00 - 70,99	Kurang Baik
< 60,99	Buruk

Sumber: Bimbingan Belajar Do'a Bunda Lampung

Berdasarkan tabel 1.2, Bimbel Do'a Bunda Lampung telah menetapkan standar penilaian kinerja karyawannya dengan 5 kategori yaitu dengan range jika < 60,99 maka kinerja dengan kategori buruk, jika 61,00-70,99 maka kinerja dengan kategori kurang baik, jika 71,00-80,99 maka kinerja dengan kategori cukup, jika 81,00-90,99 maka kinerja dengan kategori baik, dan jika 91,00-100 maka kinerja dengan kategori sangat baik.

Penilaian kinerja berperan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia serta pengembangan organisasi/perusahaan. Penilaian kinerja dapat mendukung karyawan untuk memahami lebih dalam kinerja mereka, memberikan masukan yang membangun, dan mendorong mereka dalam meningkatkan kinerja. Bagi perusahaan, penilaian kinerja dapat membantu pihak manajemen dalam menentukan kenaikan jabatan, gaji, pengembangan karier karyawan, meningkatkan produktivitas, mengidentifikasi potensi

karyawan, memotivasi, dan meningkatkan kualitas komunikasi. Dengan penilaian kinerja, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih tepat terkait langkah-langkah dan strategi ke depannya.

Berikut merupakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan Bimbel Do'a Bunda Lampung pada tahun 2024.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bimbel Do'a Bunda Lampung tahun 2024

KRITERIA	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA	RATA-RATA	KATEGORI
1. KEDISIPLINAN	KEHADIRAN	91,01	Sangat Baik
	KETEPATAN WAKTU	87,34	Baik
	KETEPATAN MENGERJAKAN TUGAS	88,57	Baik
2. KARAKTER	TEAMWORK	84,31	Baik
	MOTIVASI KERJA	84,99	Baik
	LEADERSHIP	79,55	Cukup
	TIME MANAJEMEN	83,26	Baik
	TANGGUNG JAWAB	84,87	Baik
3. KOMPETENSI	PENGAMBILAN KEPUTUSAN	82,82	Baik
	PEMECAHAN MASALAH	84,39	Baik
	ADAPTASI	82,61	Baik
	INISIATIF	76,23	Cukup
TOTAL SKOR PENILAIAN		1.009,86	
RATA-RATA		84,15	Baik

Sumber: Bimbel Do'a Bunda Lampung tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, didapat data bahwa secara garis besar rata-rata penilaian menunjukkan kategori baik yaitu dengan nilai 84,15. Meskipun sudah mencapai kategori baik, peneliti menilai bahwa masih ada ruang untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini ke kategori sangat baik. Dapat kita lihat bahwa terdapat 2 indikator dengan kategori cukup dan perlu dioptimalkan lagi yaitu leadership dengan nilai 79,55 dan inisiatif dengan nilai 76,23. Walaupun pada kriteria kedisiplinan, khususnya pada indikator kehadiran sudah mencapai kategori sangat baik, namun hal tersebut belum terjadi pada indikator-indikator penilaian yang lain. Untuk itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai selama melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti tingkat kepuasan kerja, motivasi, kompetensi, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Dua di antara faktor-faktor tersebut adalah kompetensi dan kepemimpinan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan seorang karyawan adalah kompetensi. Semakin banyak kemampuan yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk mencapai atau melampaui tujuan kerja yang ditetapkan. Tidak hanya kemampuan teknis, tetapi kemampuan berpikir kritis, berbicara, dan bersikap profesional juga merupakan bagian dari kompetensi. Pekerja harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi kinerja mereka sebagai output dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kehadiran manusia dalam perusahaan sangat penting. Kualitas karyawan perusahaan sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Karena perubahan lingkungan terjadi dengan begitu cepat, mereka harus dapat mengamati fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampak perubahan tersebut terhadap perusahaan, dan membuat rencana untuk menghadapi situasi tersebut. Seperti yang sudah disebutkan di atas, tugas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi lebih dari hanya administrasi, yaitu lebih tentang membantu organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk menjadi inovatif dan kreatif.

Pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi sangat penting untuk dilaksanakan agar dapat menghasilkan *outcome* yang sejalan dengan tujuan perusahaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara kompetensi dan kinerja pegawai. Ris Akiril Nurimansjah (2023), menemukan bahwa kompetensi karyawan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan performa kerja. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rida Yanti, Khusnul Fikri, dan Fitri Ayu Nofirda (2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi individu memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Aditya, Cecep Haryoto, dan M. Yusuf (2024), yang menyimpulkan bahwa peningkatan kemampuan kerja karyawan mampu mendorong pencapaian kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu serta kondisi kinerja pegawai tahun 2024 yang belum mencapai hasil optimal, peneliti menetapkan kompetensi sebagai variabel independen (X1) dalam studi ini.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Bagaimana manajer atau atasan dapat mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawannya dapat disebut sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang baik dapat menginspirasi, memberdayakan, dan memfasilitasi karyawan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja terbaik.

Kepemimpinan sebagai elemen manajerial memiliki peranan strategis dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja karyawan karena merupakan bagian inti dan tidak terpisahkan dari fungsi manajemen. Dalam konteks manajemen, kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan

mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk cakap dalam menjalankan fungsi utama manajemen yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading/directing), pengendalian (controlling).

Seorang manajer tidak hanya bertanggung jawab atas perencanaan dan pengorganisasian, tetapi juga harus mampu menggerakkan sumber daya manusia melalui kepemimpinan yang efektif. Tanpa kepemimpinan, proses manajerial tidak akan berjalan optimal karena kinerja organisasi sangat bergantung pada bagaimana pemimpin membentuk budaya kerja, memberi inspirasi, serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan produktivitas. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi peneliti dan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi, khususnya unit usaha bimbingan belajar, masih terdapat kesenjangan dan komunikasi yang terjalin kurang baik antara pimpinan dan karyawan. Jarang terjadinya komunikasi 2 arah antara pimpinan dan bawahan sering kali menyebabkan kesalahfahaman, kurangnya bimbingan dan pelatihan, pengambilan Keputusan sepihak yang jarang melibatkan karyawan, dan kurangnya kepercayaan terhadap bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Intan Tangkeallo (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan A.K. Yohanson, Betty Magdalena, Suratno, dan Edwin Sutadipraja (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Arie Hendra Saputro dan Ridlwan Muttaqin (2023) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Berdasarkan temuan dari studi

sebelumnya, peneliti menentukan kepemimpinan sebagai variabel independen kedua (X2) dalam penelitian ini.

Namun dalam banyak studi, hubungan langsung antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak selalu konsisten. Salah satu faktor yang diduga dapat menjembatani hubungan tersebut adalah kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa kompeten dan dipimpin secara efektif, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya. Dengan kata lain, sebelum meningkatkan kinerja, kompetensi dan kepemimpinan yang tepat diharapkan lebih dahulu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pada akhirnya dapat tercapai tujuan akhir yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti telah melakukan prasurvei sederhana dengan melibatkan 25 responden yang merupakan sebagian dari jumlah karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung, khususnya unit usaha bimbel. Survei menggunakan metode kuisioner online dengan 15 pertanyaan seputar kepuasan kerja karyawan. Dari survei tersebut didapat data bahwa sebanyak 40% responden menyatakan kepuasannya, 10% menyatakan netral, dan 50% menyatakan ketidakpuasannya. Berdasarkan prasurvei tersebut, peneliti menemukan bahwa selain kinerja, ada sebuah permasalahan kepuasan kerja juga yang terjadi pada karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen, memberikan kontribusi, dan menjadi lebih berdedikasi untuk perusahaan, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Di sisi lain, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung melakukan *turnover*, serta menurunkan kedisiplinan dan produktivitas mereka. Suatu organisasi yang mengalami ketidakpuasan yang ditunjukkan oleh karyawannya saat bekerja dapat memberikan dampak negatif yang merugikan bagi organisasi itu

sendiri. Ketidakpuasan kerja karyawan tentu akan sangat berdampak pada tidak optimalnya kinerja karyawan.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi antara kontribusi dan kompensasi yang diterima pegawai menurut persepsi pribadi pegawai itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan sikap keseluruhan terhadap pekerjaan individu yang mencerminkan selisih antara jumlah imbalan yang diperoleh karyawan dan jumlah imbalan yang mereka rasa seharusnya diterima, yang akan memengaruhi produktivitas kerja serta tujuan organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Sikap tersebut bisa mencerminkan sikap positif yang menunjukkan bahwa karyawan atau anggota organisasi merasa puas, atau sikap negatif yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, entah itu mengenai situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, karier, dan lain-lain.

Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Hal ini menimbulkan rasa pencapaian dan pengakuan, dua hal yang meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menimbulkan stres, rasa tidak mampu, dan akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kompetensi dan kepemimpinan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui tingkat kepuasan kerja, maka peneliti menjadikan permasalahan ini sebagai objek pada penelitian ini. Adapun judul penelitian ini yaitu **MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. DO'A BUNDA ABADI LAMPUNG MELALUI KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka ruang lingkup penelitian ini adalah:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung unit usaha bimbingan belajar.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi Kepemimpinan, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung unit usaha bimbingan belajar di ke-5 cabangnya.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian yang akan dilaksanakan pada April 2025 hingga penelitian ini selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdapat pada objek penelitiannya yaitu karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. Adapun variabel independen yang digunakan adalah Kompetensi, dan Kepemimpinan. Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan dan variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, tentulah diharapkan ada manfaat (kontribusi) yang dapat diambil, baik ditinjau dari segi praktis ataupun teoritis.

1. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan pengalaman, terutama untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian ini untuk perusahaan, dalam hal ini CV. Do'a Bunda Lampung yaitu berfungsi sebagai sumber informasi serta masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menetapkan kebijakan yang tepat dalam mencapai produktivitas kerja yang berkualitas

3. Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Teoritis

1. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi para peneliti dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan

dengan beban kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang dari permasalahan yang diangkat pada penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung melalui kompetensi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, kerangka teori, dan hipotesis yang meliputi tentang kompetensi, dan kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan kerja di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung melalui kompetensi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan objek penelitian secara deskriptif, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung melalui kompetensi dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN