

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Karyawan dapat menjadi sumber yang potensial bagi perusahaan, jika perusahaan dapat mengelola SDM nya dengan baik dan benar, tapi sebaliknya akan menjadi beban perusahaan itu sendiri jika tidak dikelola dengan benar (Risambessy, 2012). Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang baik. (Fanggidae, 2015)

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan juga sesuai dengan tujuan perusahaan diperlukannya kinerja organisasi yang baik (James, 2016). Kinerja organisasi sangat berkaitan dengan bagaimana suksesnya suatu kelompok yang terorganisir dengan tujuan tertentu menampilkan sebuah fungsi yang baik pula bagi perusahaan. Kinerja organisasi adalah ketika seluruh komponen dari sebuah organisasi bekerja bersama untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan.

Kinerja pada organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana kinerja karyawan disebuah perusahaan (Potu, 2014). Berhasil atau tidaknya tujuan

organisasi yang telah ditetapkan berhubungan langsung dengan hasil kinerja karyawan, artinya dengan terbentuknya sebuah kinerja maksimal yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat mempengaruhi aspek yang bertujuan membentuk suatu organisasi dengan baik serta stabil. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan juga kreatifitas yang berbeda dalam mengerjakan setiap pekerjaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara seorang pemimpin organisasi memberikan contoh yang positif, seperti- memberikan motivasi, *feedback* yang membangun, pembagian bonus yang merata, dan selalu memperhatikan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaanya.

Setiap organisasi perlu fokus pada kinerja karyawan jika mereka ingin berkembang dalam sebuah bisnis. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Bagaimana cara pemimpin melakukan *role* nya diyakini sebagai faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang paham akan pentingnya tugas seorang pemimpin akan memastikan para jajaran pemimpin atau manajemen terus bisa mengembangkan karyawan dan mendukung karyawan demi mendapatkan hasil yang optimal.

Efektivitas kepemimpinan merupakan hal yang berpengaruh dan cukup penting dalam setiap aspek organisasi, pemimpin yang baik akan menciptakan kelancaran fungsi, termotivasinya karyawan dan membuat efektivitas didalam kinerja organisasi. Efektivitas seorang pemimpin dapat terlihat dari profesionalisme seorang pemimpin yang memiliki kesesuaian dengan posisi serta

eksistensi organisasi. Dimana pemimpin akan dituntut menguasai aspek aspek manajerial yang berkaitan dengan perilaku yang terdapat didalam organisasi itu sendiri seperti berfikir secara konseptual, membina SDM dengan kreatif, dapat mengintegrasikan proses, teknologi dan juga struktur.

Menurut penelitian terdahulu oleh Triayong dkk (2013) menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh akan kinerja karyawan, Lalu Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Fanggidae, 2015), beliau membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan juga kemampuan setiap SDM, dalam hal menyelesaikan tugas dan pekerjaan, setiap karyawan harus memiliki perasaan bersedia dan memiliki dasar kemampuan yang cukup, namun ketersediaan dan juga keterampilan yang dimiliki belum lah cukup efektif untuk mengerjakan segala tugas pekerjaan jika tidak diiringi dengan pemahaman yang jelas mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Rivai, 2011). Kinerja yang diciptakan oleh sumber daya manusia didalam organisasi akan segera terpenuhi jika adanya kepuasan kerja yang dapat tercipta dengan baik, dikarenakan kepuasan kerja sebagai unsur yang cukup berpengaruh terhadap kinerja setiap karyawan, kepuasan kerja seharusnya dimiliki setiap karyawan agar terciptanya rasa motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan baik.

Selain efektivitas kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja,

kepuasan bekerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja, seperti halnya pencahayaan didalam ruangan, pengontrolan suara gaduh, suhu ruangan, keamanan dan juga inventaris yang diberikan kepada para karyawan untuk kebutuhan bekerja. Semakin baik lingkungan bekerja yang ada, akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja dan timbulnya kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik, akan menumbuhkan semangat ataupun motivasi pada karyawan, hal ini membuat karyawan merasakan kenyamanan, mulai dari lingkungan yang memadai, fasilitas yang disediakan maupun rekan kerja yang positif.

Penelitian ini akan menjadikan Museum XYZ atau yang biasa disebut juga museum gajah sebagai objek, Museum XYZ berada dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan kebudayaan RI, Dengan jumlah karyawan sebanyak 110 orang, dari staff manajemen hingga petugas kebersihan serta satpam.

Museum XYZ merupakan salah satu museum tertua di Indonesia dengan usia yang lebih dari 200 tahun. Museum XYZ terletak di jantung kota Jakarta Pusat yaitu, di Jalan Medan Merdeka Barat. Pemilihan Museum XYZ dilakukan karena Museum XYZ merupakan museum dengan jumlah staf terbanyak diantara museum lainnya dan menjadi tolak ukur bagi museum-museum yang ada di Indonesia. Selain itu, pemilihan Museum XYZ juga disebabkan karena terindikasi adanya penurunan kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya komentar yang terdapat pada akun resmi *Instagram* Museum XYZ (Gambar 1.).



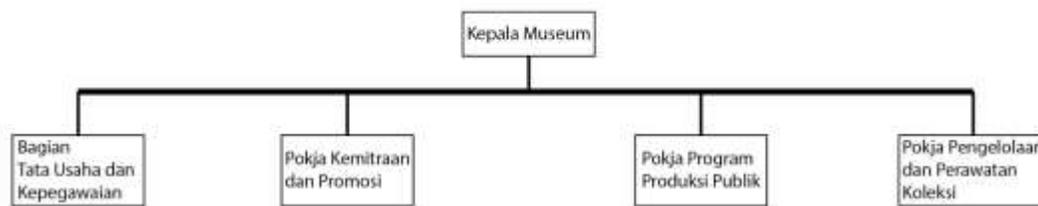
Gambar 1. 1 Salah satu komplain terhadap Museum XYZ di media sosial
Sumber: Instagram Museum XYZ

Berbagai macam komplain yang diterima oleh Museum XYZ dapat berupa komplain tentang materi yang ada di museum (Gambar 1.1). Selain itu, akun media sosial instagram Museum XYZ juga mendapatkan komplain tentang hal teknis, seperti pada Gambar 1.2.



Gambar 1. 2 Salah satu komplain terhadap Museum XYZ di media sosial
Sumber: Instagram Museum XYZ

Upaya yang dilakukan Kepala Museum XYZ selaku pimpinan museum dalam memperbaiki birokrasi serta memaksimalkan kinerja para staff masih mengalami beberapa kendala, seperti diantaranya; kurangnya sarana dan prasarana pendukung di lingkungan kerja, masih adanya kesenjangan *reward* atau bonus, serta komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan para staff karyawan di Museum Nasional Indonesia. Dalam hal ini, Kepala Museum bertanggung jawab terhadap seluruh karyawan.



Tidak ada jabatan lain pada Museum XYZ sehingga tidak ada perbedaan antara PNS dan Non-PNS (honorer/karyawan kontrak).

Gambar 1. 3 Struktur Organisasi Museum XYZ

Menurut Asmara (2019) ada pergeseran paradigma museum dari koleksi (*collection oriented*) ke pengunjung (*visitor oriented*). Koordinasi antar staff museum dalam melayani pengunjung harus menjadi dasar dari layanan pengunjung museum. Pengunjung harus mendapatkan akses yang disediakan oleh museum, tujuannya agar pengunjung dapat menikmati fasilitas dan layanan, riset dan studi koleksi, sajian *display*, termasuk konsultasi dengan staff museum (Olofsson, 1991 dalam Asmara, 2019).

Menurut Asmara (2019), dalam memberikan pelayanan pada pengunjung

museum harus memperhatikan harapan dari pengunjung yang datang. Harapan ini tentu harus dipenuhi, sehingga museum dapat memberikan manfaat yang cukup banyak bagi pengunjung.

Pada saat ini museum mulai berorientasi kepada publik jika dibandingkan dengan masa lalu. Hal tersebut memperlihatkan bahwa museum mulai menjadi tempat belajar dan pelestarian budaya, juga sejarah. Museum juga menjadi tempat yang menyediakan hiburan kepada pengunjung (Carvalho et al. 2014 dalam Wibowo, 2015). Museum juga menjadi tempat yang menyediakan pekerjaan, menarik turis, menghasilkan aktivitas di banyak sektor berkontribusi bagi regenerasi perkotaan dan menjadi pendukung meningkatnya industri kreatif, serta meningkatnya persaingan kota (Carvalho et al., 2014). Peran museum yang semakin meningkat bagi masyarakat menunjukkan bahwa fungsi museum telah berkembang dan lebih beragam dari waktu ke waktu (Carvalho et al 2014, dalam Wibowo 2015).

Pengertian museum secara internasional menurut ICOM (*International Council of Museums*) yaitu museum adalah lembaga permanen yang tidak mencari keuntungan, dibentuk untuk kepentingan masyarakat dan perkembangannya, terbuka untuk umum, mengumpulkan, melestarikan, meneliti, mengkomunikasikan, dan memamerkan benda-benda manusia dan lingkungannya untuk tujuan studi, penelitian, dan kesenangan.

Di Museum XYZ, pelayanan masyarakat juga menjadi salah satu indikator penilaian kinerja karyawan, dengan menjadikan museum sebagai sarana edukasi

dan juga rekreasi untuk masyarakat. Hal tersebut juga tercantum dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2019 Museum XYZ, yang dikatakan bagaimana masyarakat mengapresiasi museum. Dalam hal ini, Museum XYZ memiliki target tahunan yang ditentukan pada awal tahun dan dicapai di setiap akhir tahun.

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Tahun 2019		
		Target	Realisasi	%
Museum Sebagai Sarana Edukasi Dan Rekreasi	Jumlah Masyarakat yang Mengapresiasi Museum	538.650 orang	407.783 orang	75.70 %
	Luas Museum yang dibangun dan di tata	13.449 m2	7.577 m2	56.34 %

Tabel 1. 1 Tabel Pencapaian Kinerja Museum Sebagai Sarana Edukasi dan Rekreasi

Pada LAKIP 2019, dapat ditemukan adanya *gap* antara target dan realisasi dalam jumlah masyarakat yang mengapresiasi museum. Berdasarkan tabel 1.1, target masyarakat yang mengapresiasi museum sebanyak 538.650 orang, sedangkan realisasi yang dicapai Museum XYZ hanya mencapai 407.785 orang. Tidak tercapainya target dari Museum XYZ tentu menjadi perhatian dalam koordinasi antar staf dan kondisi organisasi museum.

Hal tersebut dapat juga dilihat dari luas Museum XYZ yang terbangun dan tertata. Dilihat pada tabel 1.1 target luas museum yang terbangun adalah 13.449 m2, sedangkan yang terbangun dan tertata hanya 7.577 m2. Didukung dari data yang didapat dari LAKIP Museum XYZ 2019, mengatakan bahwa kinerja karyawan yang kurang maksimal sebagai salah satu penyebab tidak

tercapainya target tersebut.

Untuk menambah data dukung yang sudah didapatkan dari LAKIP Museum XYZ 2019, dilakukan studi eksplorasi untuk menentukan apa saja faktor yang harus dikelola oleh manajemen Museum XYZ. Penelitian eksplorasi nantinya akan dilakukan pengembangan untuk mengetahui fenomena yang akan diteliti, dan untuk memperjelas penelitian sebelumnya sudah dilakukan dikarenakan adanya keterbatasan penelitian. Studi eksplorasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2021 untuk melihat faktor yang harus dikelola oleh Museum XYZ (Tabel 1.2).

Faktor – faktor	Hasil	Responden	Presentase
Kinerja Karyawan	21	30	70,0%
Bonus & Intesif	16	30	53,3%
Pengembangan Skill	12	30	40,0%
Hubungan antar karyawan	9	30	30,0%
Komitmen Organisasi	7	30	23,3%
Motivasi Kerja	4	30	13,3%

*Tabel 1. 2 Tabel Pencapaian Kinerja Museum Sebagai Sarana Edukasi dan Rekreasi
Sumber: Museum XYZ*

Tabel 1.2 menunjukkan hasil studi eksplorasi faktor-faktor yang harus dikelola Museum XYZ. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor dengan presentase tertinggi yang harus dikelola oleh pihak Museum XYZ. Kinerja karyawan dipilih sebanyak 21 dari 30 responden atau dengan presentase 70,0%, diikuti bonus & intensif sebanyak 16 dari 30

responden atau presentase 53,3%, pengembangan *skill* sebanyak 12 dari 30 responden atau presentase 40,0%, hubungan antar karyawan sebanyak 9 dari 30 responden atau presentase 30,0%, komitmen organisasi sebanyak 7 dari 30 responden atau presentase 23,3%, motivasi kerja sebanyak 4 dari 30 responden atau presentase 13,3%.

HASIL STUDI EKSPLORASI

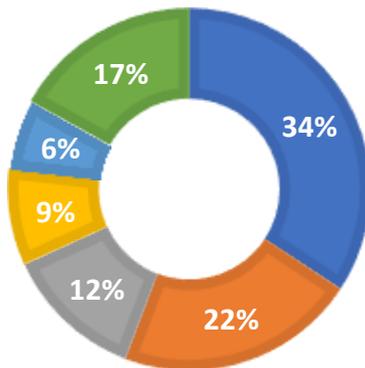
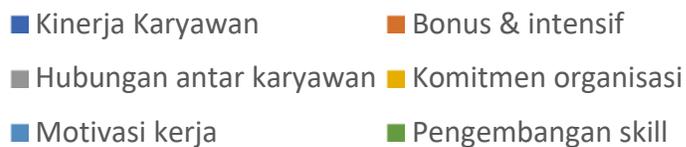


Diagram 1. 1 Chart Hasil Studi Eksplorasi
Sumber: Museum XYZ

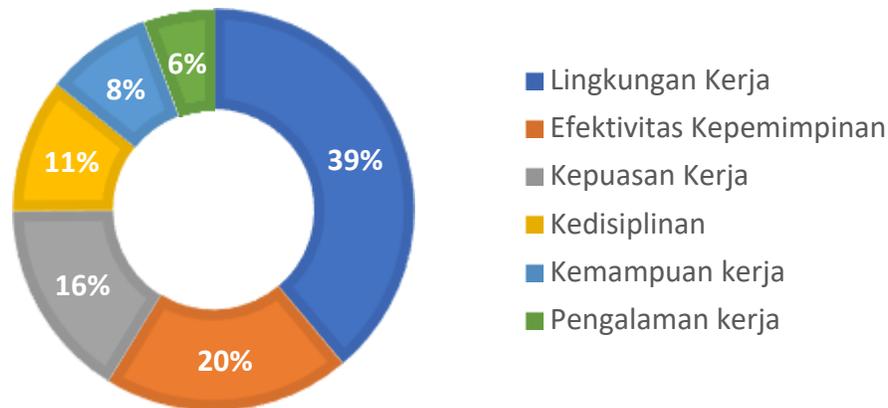
Gambar 1.3 menunjukkan hasil eksplorasi yang efektif, bahwa kinerja karyawan memiliki presentase tertinggi sebesar 34% dan bonus & insentif

sebesar 22%, pengembangan *skill* 17 %, hubungan karyawan 12%, komitmen organisasi 9%, prestasi kerja 6%.

Dari data di atas, kinerja karyawan, bonus & intensif, dan pengembangan *skill* merupakan faktor yang paling harus diperhatikan oleh manajemen Museum XYZ. Hal tersebut karena dianggap menjadi masalah yang harus segera dikelola lebih baik. Bonus & intensif menjadi faktor yang krusial dan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena jika suatu perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maka karyawan tersebut tidak akan termotivasi lagi untuk bekerja dengan baik. Untuk mendapatkan bonus dan intensif tersebut, seorang karyawan perlu memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengembangan *skill* di Museum XYZ merupakan faktor yang krusial untuk karyawannya. Dengan pengembangan skill karyawan akan mendapatkan pengetahuan untuk melakukan pekerjaannya. Tidak adanya pengembangan *skill* akan membuat karyawan suatu perusahaan akan kesulitan untuk unjuk kompetensi.

Pengembangan *skill* yang baik dalam perusahaan tentu akan membuat suatu pekerjaan akan diselesaikan dengan baik. Dapat dilihat dari gambar 1.3 kinerja karyawan Museum XYZ memang perlu ditingkatkan lebih baik lagi. Pengelolaan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk terus meningkatkan kinerja baik dari karyawan Museum XYZ. Pengelolaan kinerja karyawan akan menjadi faktor penting untuk peningkatan mutu pelayanan, mengingat Museum XYZ merupakan sarana publik.

FAKTOR PENDUKUNG KINERJA KARYAWAN



*Diagram 1. 2 Chart Faktor Pendukung Kinerja Karyawan
Sumber: Museum XYZ*

Untuk mendapatkan data yang mendukung faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dilakukan lagi uji eksplorasi ke-dua yang dilaksanakan pada tanggal 12 Februari 2021. Setelah mengajukan pertanyaan yang eksploratif kepada karyawan Museum XYZ, faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari gambar 1.4 dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Museum XYZ. Lingkungan kerja merupakan faktor dengan presentase tertinggi dengan 39%, diikuti efektivitas kepemimpinan 20%, kepuasan kerja 16%, kedisiplinan 11%, kemampuan kerja 8%, dan pengalaman kerja 6%. Faktor-faktor inilah yang harus

ditingkatkan lebih baik lagi oleh manajemen Museum XYZ untuk mengelola kinerja karyawan.

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Penjualan Di Flobamora Mall Kupang	Ronald P.C. Fanggidae, 2015	<i>Independen :</i> Efektivitas Kepemimpinan <i>Mediasi :</i> Kinerja Karyawan <i>Dependent :</i> Penjualan Perusahaan	Efektivitas kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. seorang pimpinan dapat merealisasikan kepemimpinan yang efektif, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas	Edil Burga Triayong, Willy Tri Hardiyanto,	<i>Independent :</i>	Faktor efektivitas kepemimpinan berpengaruh sangat

Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai.	Akhirul Aminulloh, 2015	Motivasi Kerja dan Efektivitas Kepemimpinan <i>Dependent :</i> Kinerja	segnifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dengan nilai sebesar 65%.
Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Universitas Gunadharma)	Priyanto, B. dkk., 2011	<i>Independent:</i> Efektivitas Komunikasi dan Efektivitas Kepemimpinan <i>Dependent :</i> Kinerja	Hasil penelitian mengatakan, efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi
Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada	Jaya Bahwi Yanti, 2012	<i>Independent :</i> Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Mediasi : Kepuasan Kerja <i>Dependent :</i>	Hasil Penelitian mengatakan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; kepemimpinan

Pt. Putra Sarana Transborneo Banjarmasin		Kinerja Karyawan	berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kperts Wilayah V Yogyakarta	Anung Pramudyo, 2010	<i>Independent:</i> Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja	Hasil penelitian mengatakan Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerj Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan
Pengaruh Motivasi,	Linawati, Suhaji, 2012	Independent :	Hasil penelitian mengatakan bahwa

<p>Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)</p>		<p>Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dependent : Kinerja Karyawan</p>	<p>kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.</p>
<p>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage “X” Hotel Surabaya</p>	<p>Devin Nelfan Tjandra dan Meilinda Setiawati, 2013</p>	<p>Independent: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Dependent: Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian mengatakan, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja;</p>

<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemasang</p>	<p>Rokhilah dan Susetyo Darmanto, 2014</p>	<p><i>Independent:</i> Kompetensi PLKB, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja PLKB</p>	<p>Hasil penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT.</p>	<p>Ahmad Shalahuddin, 2013</p>	<p><i>Independent:</i> Lingkungan Kerja, Kepemimpinan <i>Mediasi:</i> Komitmen Organisasional</p>	<p>Hasil penelitian ini mengatakan, Lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan berpengaruh</p>

Sumber Djantini di Kalimantan Barat		<i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang	Dian Venti Riandani, 2012	<i>Independent:</i> Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Hasil penelitian mengatakan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan	Septiana H.W., 2013	<i>Independent:</i> Kepemimpinan, Lingkungan Kerja <i>Dependent:</i> Kepuasan Kerja	Hasil penelitian mengatakan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja berpengaruh

Olahraga Surakarta. UNS Surakarta			signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Joyo Bakti Indah, Surabaya	Roisul Huda, 2012	<i>Independent:</i> Kepuasan Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Hasil penelitian mengatakan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Bank X Persero Tbk, Area Bandar Lampung	Jessi Trianka, 2015	<i>Independent:</i> Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja <i>Dependent:</i> Kepuasan Kerja	Hasil penelitian mengatakan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	I Wayan Juniantara I Gede Riana 2015	<i>Independent:</i> Motivasi, Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian mengatakan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif

Karyawan Koperasi di Denpasar		<i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan	Astuti, Rini; Iverizkinawati 2018	<i>Independent:</i> Kepemimpinan, Lingkungan Kerja <i>Dependent:</i> Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian mengatakan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel 1. 3 Tabel Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil fenomena *gap* di Museum XYZ dan tabel 1.3 tentang penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian tentang Kinerja Karyawan sudah banyak dilakukan, namun banyak yang belum melakukan penelitian tentang Kinerja Karyawan dengan variabel Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada sebuah organisasi museum. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang membahas tentang **“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (studi pada Museum XYZ)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Beberapa hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi mengenai pengetahuan SDM, terutama tentang hal yang mempengaruhi

kinerja didalam organisasi sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang.

2. Menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari selama kuliah dan diterapkan pada realita yang terjadi dilapangan mengenai fenomena pengaruh kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
3. Dapat dijadikan referensi dan data informasi untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya bagi para personalia di perusahaan maupun organisasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini merupakan beberapa variabel, yang terdiri dari variabel independen Efektivitas Kepimpinan dan Lingkungan Kerja, variabel mediasi Kepuasan Kerja, dan variabel dependen Kinerja Karyawan.

1.6. Sistematika Penelitian

Naskah skripsi ini akan terdiri dari 5 bab yang sistematis, agar lebih mudah dipahami. Berikut pembagian bab pada naskah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan teori-teori yang nantinya akan menjadi dasar dan akan

digunakan di dalam penelitian, serta penjelasan tentang variabel apa saja yang akan digunakan. Teori-teori dan variabel tersebut akan menjadi suatu pedoman untuk membantu dalam menganalisis masalah dan menemukan solusi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang metode yang digunakan pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengukuran, dan teknik analisis data

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang analisis data yang sudah dikumpulkan dan pengolahan data hasil dari kuesioner. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, dan Uji T.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Hasil dari analisis data akan dibuat kesimpulan untuk dijadikan bahan penelitian lanjutan di kemudian hari. Setelah dibuatkan kesimpulan, pada bab ini juga akan memberikan saran hasil dari penelitian kepada objek penelitian untuk menjadi lebih baik lagi ke depannya.