

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah modal pokok untuk perusahaan sebab posisinya sebagai poin pengelola prosedur dan aktivitas operasional perusahaan. Sumber daya yang ada di perusahaan, seperti replika, struktur, dan instrumen tidak akan memberi hasil yang maksimal tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan maksimal.

Sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang mempersiapkan dan menciptakan produk atau pelayanan, memantau kualitas, mempromosikan barang, mendistribusikan sumber daya keuangan, serta meringkaskan semua program dan target organisasi. Tanpa sekumpulan orang yang mempunyai kemahiran atau kompeten maka tidak mungkin untuk perusahaan atau organisasi dapat meraih targetnya.

Oleh sebab itu, diperlukan sebuah manajemen sumber daya manusia yang berfaedah dan mempunyai kualitas agar perusahaan dapat membentuk sumber daya manusia yang bijak di masa yang akan datang. Dengan koordinasi manajemen sumber daya manusia perusahaan yang teratur dan berpengalaman maka karyawan diminta untuk bekerja secara ahli dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang telah diberikan.

Pada tahun 2022 adalah kondisi dimana semua orang berusaha hidup normal kembali setelah dua tahun dilanda pandemi Covid-19 yang dimulai pada awal tahun 2020. Pada awal tahun 2020 hingga 2021, semua karyawan bekerja dari rumah (*work from home*) dan pada tahun 2022 ada perusahaan yang masih menerapkan bekerja dari rumah (*work from home*) dan ada juga yang mulai beradaptasi menjadi bekerja dari kantor (*work from office*) serta bekerja dari mana saja (*work from anywhere*). Tentunya hal tersebut memberikan dampak yang sangat berarti untuk

dunia manajemen khususnya di manajemen sumber daya manusia. Ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lingkungan kerja, kinerja karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Terdapat beberapa tantangan untuk kepemimpinan yang dihadapi perusahaan saat ini karena adanya transisi dari *work from home* menjadi *work from office* atau *work from anywhere*. Menurut Infopro Learning (2022) ada berbagai tantangan yang dihadapi oleh *leadership*, yaitu:

1. Merekrut *New Talent* untuk Peran Pekerjaan

Dalam beberapa tahun terakhir terutama sejak pandemi merebak, ada perubahan besar di pasar tenaga kerja. Ini adalah tantangan besar untuk menemukan orang yang cocok untuk posisi pekerjaan. Mempekerjakan orang yang salah berarti kehilangan *talent* yang dapat membantu organisasi tumbuh dan mencapai tingkat kesuksesan yang diinginkan.

2. Tantangan Kerja Jarak Jauh

Rata-rata jam kerja karyawan telah meningkat selama bekerja dari rumah dan mendapat gaji yang sama. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Para pemimpin membutuhkan strategi manajemen yang efisien sehingga karyawan mendapatkan rasa memiliki saat bekerja di organisasi. Ditambah manajemen juga harus membantu mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja melalui penjadwalan yang fleksibel. Selain itu, pembelajaran terus-menerus dan menggabungkan teknologi baru ke dalam perusahaan membantu menangani berbagai tantangan jarak jauh.

3. Penilaian Diri untuk Meningkatkan Keterampilan Kepemimpinan

Jika ingin belajar 'bagaimana menangani tantangan kepemimpinan,' maka perlu fokus pada peningkatan kemampuan. Karyawan selalu menghormati pemimpin mereka untuk nasihat yang berharga. Tanggung jawab seorang pemimpin untuk memimpin mereka dan membantu mereka menghadapi krisis. Oleh karena itu, penilaian diri berkala terhadap keterampilan kepemimpinan akan membantu mengidentifikasi bidang apa yang perlu ditingkatkan.

4. Mengembangkan Tingkat Kepercayaan yang Tinggi dengan Karyawan

Manajer yang berempati mampu menghasilkan tingkat kepercayaan yang tinggi dengan karyawan mereka. Mereka bekerja untuk menumbuhkan budaya pemahaman dan transparansi untuk memastikan kelancaran bekerja di organisasi. Kesadaran diri memberi mereka kemampuan untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan mereka. Hasilnya, mereka dapat memanfaatkan kekuatan dan kemampuan mereka untuk mengembangkan organisasi. Selain itu, pemimpin dapat mengenali dampak dari upaya dan keputusan mereka terhadap orang lain. Berbagi ide dan informasi dapat memberdayakan manajer untuk menginspirasi dan memengaruhi tim mereka.

5. Manajemen Kerja Tim untuk Menciptakan Kesuksesan

Kerja tim adalah kunci kesuksesan bisnis dan tim berkinerja tinggi. Pertumbuhan bisnis tercermin dari kerja timnya. Memiliki individu yang sangat berbakat dan berpengalaman dalam tim tidaklah cukup. Pemimpin harus belajar seni menyatukan semua rekan satu tim mereka dan memanfaatkan bakat setiap individu untuk tumbuh serta menciptakan kesuksesan.

6. Mengevaluasi Potensi dan Kinerja

Pemimpin perusahaan adalah orang-orang yang harus menghadapi dampak negatif dari hubungan antara karyawan dan politik kantor. Selalu ada risiko berpihak pada orang-orang yang bekerja sama dengan para manajer atau pemimpin perusahaan. Ini adalah tantangan besar untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif dan adil. Pemimpin harus memastikan evaluasi yang tepat terhadap kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja *hybrid*. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan melalui data objektif menghilangkan kemungkinan keberpihakan di antara karyawan. Data membantu perusahaan dan pemimpin untuk fokus pada kemampuan dan pengalaman individu.

Ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh lingkungan kerja dari masa transisi yang ada. Menurut HR Cloud (2022) ada tantangan di lingkungan kerja, yaitu:

1. Peningkatan Kompleksitas

Meningkatnya ketergantungan pada teknologi mengakibatkan meningkatnya kompleksitas dalam menjalankan bisnis. Perusahaan harus menggunakan perangkat lunak yang bervariasi untuk manajemen, komunikasi, dan fungsi lainnya. Meskipun ini berarti bahwa ada lebih banyak cara untuk memastikan bahwa setiap bagian dari organisasi bekerja, itu juga membuatnya menjadi tugas yang lebih rumit. Tantangan ini juga berlaku untuk peran. Dengan semakin banyak organisasi yang mengikuti hierarki atau struktur yang kurang tradisional, peran individu menjadi semakin kompleks. Hal ini terutama berlaku karena perusahaan berusaha untuk menjaga fungsi individu tetap beragam, kadang-kadang mengakibatkan karyawan menjadi terbebani dengan tanggung jawab.

2. Hambatan untuk Kelancaran Kolaborasi

Ketika tempat kerja menjadi lebih beragam dan tidak konvensional, ada penekanan pada komunikasi dan kolaborasi yang efektif. Pengaturan *hybrid* dan jarak jauh membawa tantangan dari berbagai zona waktu, kemunduran teknologi, dan pelacakan produktivitas. Namun, tantangan biasa lainnya masih ada, seperti perbedaan budaya, kurangnya moral dalam tim, dan ketegangan lain pada hubungan manajemen karyawan. Perselisihan yang lebih serius yang harus diwaspadai oleh manajemen termasuk diskriminasi, pelecehan, dan segala bentuk intimidasi.

3. Keamanan

Dengan teknologi yang berkembang tidak selalu mudah bagi organisasi untuk mengikutinya. Hal itu dapat menimbulkan masalah dalam hal keamanan. Perlindungan data harus menjadi fokus penting dari setiap tempat kerja karena pelanggaran keamanan dan kehilangan data dapat secara signifikan membahayakan perusahaan.

4. Kekurangan Sumber Daya

Tantangan yang tak terhindarkan bagi setiap karyawan adalah memberikan kontribusi lebih meskipun kekurangan sumber daya. Ini berarti organisasi memiliki anggaran rendah untuk proyek tertentu atau *talent* rendah dan kesulitan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5. Ketidakpastian

Ketakutan akan ketidakpastian memengaruhi semua organisasi, besar dan kecil. Mengingat peristiwa baru-baru ini, ketidakpastian telah berada pada titik tertinggi sepanjang masa di tingkat organisasi dan individu. Kecemasan seputar apa yang akan terjadi di masa depan sangat bisa dimengerti.

Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh budaya organisasi di masa sekarang karena adanya masa transisi. Menurut McMahon (2022) ada tantangan di budaya organisasi, yaitu:

1. Ambiguitas

Karyawan mungkin tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka atau dapat merasa seolah-olah kebijakan yang dinyatakan bertentangan dengan praktik yang sebenarnya. Misalnya, kebijakan tempat kerja dapat menyatakan bahwa manajemen mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, tetapi perusahaan hanya dapat mempromosikan orang yang masih berstatus lajang yang bersedia bekerja berjam-jam tanpa keluhan. Klaim yang dinyatakan adalah bahwa perusahaan itu ramah keluarga, tetapi pada kenyataannya, ini tidak terjadi.

2. Inkonsistensi

Karyawan mungkin merasa kebijakan tidak diterapkan secara merata dan adil, manajer mungkin tidak dihukum karena aktivitas yang diharapkan karyawan untuk dihukum misalnya. Perusahaan juga mungkin tidak konsisten di seluruh departemen yang dapat berkontribusi pada pengembangan permusuhan. Orang-orang di bidang sumber daya manusia, misalnya mungkin ingin tahu mengapa departemen teknologi informasi memiliki kantor yang lebih baik atau sepertinya selalu berlibur.

3. Komunikasi yang Buruk

Karyawan mungkin tidak berkomunikasi dengan baik satu sama lain dan bisa merasa tidak nyaman mendekati supervisor dengan ide, saran, dan kekhawatiran. Dari atas ke bawah, perusahaan mungkin tidak mengartikulasikan harapan dan tujuan dengan jelas yang dapat membuat anggota staf bingung tentang apa yang seharusnya mereka lakukan.

4. Perbedaan Prioritas

Karyawan mungkin merasa bahwa perusahaan terlalu fokus pada pendapatan dan mendorong mereka untuk bekerja berjam-jam. Beberapa perusahaan memiliki budaya organisasi yang kurang tepat, yaitu memaksa karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara terburu-buru sehingga hasilnya tidak maksimal. Hal ini dapat menciptakan reaksi balik ketika karyawan yang kesal melampiaskan kemarahan mereka tentang budaya organisasi yang tidak tepat kepada orang lain.

Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh kinerja karyawan pada masa ini karena adanya masa transisi. Menurut Kulkarni (2022) ada tantangan di kinerja karyawan, yaitu:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan strategis organisasi, mempertahankan *talent*, dan kesuksesan. Idealnya, hal ini mencerminkan nilai-nilai inti organisasi dan secara langsung mewakili keyakinan kepemimpinan. Semakin besar organisasi maka semakin besar kemungkinan bahwa ada lebih dari satu budaya dalam organisasi.

2. Fleksibilitas

Karyawan masih bekerja dari rumah dan tampaknya mereka menikmati fleksibilitas yang mereka dapatkan dengan pengaturan ini. Bekerja dari rumah atau bekerja dari mana saja sudah menjadi norma baru. Kerja *hybrid* memotivasi karyawan dan dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi karena peningkatan keterlibatan.

3. Pemberdayaan

Sebagai bagian dari transformasi budaya dan situasi bekerja dari rumah, banyak organisasi memilih untuk memberdayakan manajer tingkat berikutnya dan bahkan karyawan untuk mengurangi beberapa tekanan administratif serta pengambilan keputusan yang cepat. Pemberdayaan selalu memainkan peran besar dalam hal kinerja dan produktivitas karyawan.

4. Kesejahteraan Karyawan

Hampir setiap organisasi telah menghadapi beban pandemi dan menyadari betapa pentingnya merawat karyawan mereka. Berbagai manfaat telah diperkenalkan oleh organisasi termasuk cuti karena terkena Covid-19, pertanggung jawaban biaya pengobatan, sesi meditasi, dan lain-lain untuk mendukung karyawan mereka selama masa-masa sulit ini. Karena tekanan mental dan fisik yang dialami karyawan, mereka memberikan lebih banyak preferensi kepada organisasi yang peduli dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawan mereka. Relaksasi fisik dan mental memang secara langsung berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al., (2017) berlokasi di Parador Hotels and Resorts menyatakan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Namun, hanya gaya kepemimpinan yang memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto et al., (2020) berlokasi di Kementerian Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu disebabkan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan et al., (2021) berlokasi di PT Bank Sumut Cabang Binjai menyatakan bahwa ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, perubahan organisasi

terhadap lingkungan kerja, kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan pengaruh tidak langsung dari perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kawiana et al., (2018) berlokasi di Bank Perkreditan Rakyat, Bali menyatakan bahwa budaya organisasi pada komitmen organisasi mempunyai dampak positif. Kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi mempunyai dampak positif. Kepribadian terhadap komitmen organisasi mempunyai dampak positif. Budaya organisasi terhadap minat kinerja karyawan mempunyai dampak positif. Kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan mempunyai dampak positif. Kepribadian terhadap kinerja karyawan mempunyai dampak positif. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai dampak positif.

Salah satu industri perdagangan dan daging yang sedang berkembang pesat di wilayah DKI Jakarta saat ini adalah Perumda Dharma Jaya. Perumda Dharma Jaya adalah perusahaan yang memiliki reputasi baik karena tidak hanya mencari keuntungan, tetapi tetap mengedepankan kualitas produk daging yang layak konsumsi di kalangan masyarakat. Dalam menunjang kebutuhan perusahaan dan tentunya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dapat mencapai target, maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sehingga memperoleh kinerja yang memuaskan. Selain itu, lingkungan kerja, kepemimpinan dari seorang pemimpin, dan budaya perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang dimiliki perusahaan dalam mengelola berbagai kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang terdapat di perusahaan tersebut dengan tujuan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan dalam mencapai target perusahaan.

Absensi	2019	2020	2021
Sakit	7	8	12
Izin	11	12	8
Cuti	6	7	9
Alpha	4	6	9
Jumlah Absen	28	33	38
Jumlah Karyawan	198	202	204
Persentase Absen	14%	16%	19%

Gambar 1.1 Absensi Karyawan Perumda Dharma Jaya
Sumber: Data Perusahaan (2021)

Berdasarkan gambar 1.1 terdapat data persentase absen dari karyawan yang ada di Perumda Dharma Jaya. Dapat dilihat di data tersebut bahwa dalam tiga tahun terakhir persentase absen karyawan meningkat. Karyawan yang tidak hadir bekerja di kantor atau biasa disebut absen disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sakit, izin, cuti, dan tidak masuk tanpa keterangan (alpha). Karyawan yang tidak masuk dapat memengaruhi kinerja karyawan sendiri maupun karyawan lain yang mengakibatkan target perusahaan terhambat untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan data dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh 8 karyawan ditemukan hasil bahwa ada banyak jenis masalah berbeda yang terjadi di perusahaan, seperti masalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang memberi dampak buruk terhadap hasil kinerja karyawan. Untuk kepemimpinan, ada masalah seperti atasannya tidak ramah, kurang peduli dengan karyawan, dan lain-lain. Untuk lingkungan kerja, kurang bersih sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja di perusahaan. Untuk budaya organisasi, terdapat kendala dalam melakukan komunikasi dengan sesama rekan kerja yang menimbulkan kesalahpahaman. Hal tersebut sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan data dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh 8 karyawan di Perumda Dharma Jaya ditemukan hasil tentang gaya kepemimpinan bahwa 5 karyawan memiliki masalah dengan atasannya terkait kepemimpinan. Mereka mengemukakan bahwa atasannya terlalu menuntut dalam pekerjaan karyawannya

sehingga target perusahaan sulit tercapai dengan baik karena karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, atasan juga kurang menghargai karyawan terutama terhadap hasil kerja. Hal itu memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan sehingga ada sebagian besar karyawan yang tidak masuk kerja karena mereka tidak nyaman terhadap hal tersebut.

Berdasarkan data dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh 8 karyawan di Perumda Dharma Jaya ditemukan hasil tentang budaya organisasi bahwa 5 karyawan di Perumda Dharma Jaya memiliki masalah dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan. Mereka mengemukakan bahwa budaya yang dimiliki oleh perusahaan kurang tertib dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti suka menunda-nunda pekerjaan sehingga pengumpulan tugasnya pun jadi tidak sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan sebelumnya. Selain itu, masing-masing divisi masih memiliki tingkat ego yang tinggi, seperti divisi yang satu merasa lebih unggul daripada divisi lainnya sehingga tidak terjalin kerja sama yang baik di perusahaan tersebut. Hal itu berdampak pada kinerja karyawan menjadi menurun dan membuat karyawan tidak nyaman bekerja sehingga tingkat karyawan yang tidak masuk kerja menjadi tinggi.

Berdasarkan data dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh 8 karyawan di Perumda Dharma Jaya ditemukan hasil tentang lingkungan kerja bahwa 5 karyawan di Perumda Dharma Jaya memiliki masalah dengan lingkungan kerja. Mereka mengemukakan lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga mengganggu kenyamanan para karyawan yang bekerja di area tersebut. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kompak sesama rekan kerja dan antar divisi membuat dukungan satu sama lain menjadi berkurang. Ada lingkungan kerja yang otoriter dan membuat karyawan merasa kurang dihargai. Hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja karyawan sehingga tingkat karyawan yang tidak masuk kerja bertambah.

Berdasarkan data dari wawancara mendalam yang dilakukan peneliti kepada salah satu supervisor yang bekerja di Perumda Dharma Jaya, yaitu kinerja karyawan keseluruhan mengalami penurunan sejak akhir 2019 ditambah lagi muncul pandemi Covid-19 di awal 2020. Penurunan kinerja mereka disebabkan oleh banyak faktor,

salah satunya adalah adanya transisi dari WFO ke WFH yang membuat mereka harus beradaptasi terhadap situasi tersebut. Tentunya, hal itu merupakan sesuatu yang sulit dilakukan oleh sebagian besar karyawan yang sudah terbiasa bekerja di kantor.

Dari penjabaran fenomena permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya. Untuk mengatasi keempat permasalahan tersebut, atasan sudah melakukan diskusi dengan para karyawan, seperti memberi teguran jika ada karyawan yang membuang sampah sembarangan, suasana saat mengemukakan pendapat akan suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan diubah menjadi informal, dan jika datang terlambat diberikan teguran. Tetapi, cara tersebut masih belum terlaksana dengan baik. Perumda Dharma Jaya berupaya melakukan perbaikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja sehingga dapat membentuk kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil akhirnya adalah tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Dharma Jaya”**.

1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat masalah mengenai kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya, dimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga pertanyaan penelitian yang didapat, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya?

3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui jika gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya.
2. Untuk mengetahui jika budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya.
3. Untuk mengetahui jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti memiliki harapan agar hasil dari penelitian ini dapat memberi faedah yang berarti di masa yang akan datang. Dari penjabaran diatas, manfaat penelitian yang didapat, yaitu:

1.4.1. Manfaat Akademis

Peneliti memiliki harapan agar penelitian yang dibuat ini dapat memberi penjelasan dan *knowledge* kepada orang-orang yang membaca tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Dharma Jaya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Peneliti memiliki harapan bahwa penelitian ini dapat memberi penjelasan untuk para perusahaan di industri perdagangan tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga harapannya penelitian ini dapat mengakomodasi beragam perusahaan di industri perdagangan untuk menambah tingkat kinerja karyawan di perusahaan.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, yaitu:

1. Objek penelitian adalah karyawan di Perumda Dharma Jaya.
2. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan durasi minimal satu tahun bekerja di Perumda Dharma Jaya.
3. Responden penelitian ini berasal dari seluruh divisi yang terdapat di Perumda Dharma Jaya.
4. Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, ada prosedur penulisan yang digunakan untuk memudahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini dan prosedurnya, yaitu:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang difungsikan dalam penelitian, variabel yang akan diteliti, model penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Berisi tentang penjelasan dari model penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengujian instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini membahas tentang analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, terdapat deskripsi dari hasil kuesioner yang berdasarkan metodologi yang digunakan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pad bab ini merupakan penutup dari laporan penelitian yang dilakukan. Membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan jawaban dari rumusan masalah. Berisi saran dari peneliti yang berhubungan dengan penelitian untuk perusahaan dan penelitian di masa yang akan datang.

