

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, performa kerja telah menjadi aspek krusial yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Performa kerja optimal tidak hanya berperan dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi landasan bagi kelangsungan dan daya saing perusahaan di pasar. Pentingnya performa kerja tercermin dalam berbagai studi yang menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan berprestasi tinggi cenderung lebih produktif, mempertahankan kepuasan pelanggan yang tinggi, dan mencapai keuntungan yang berkelanjutan. Namun, mencapai performa kerja yang optimal bukanlah hal yang sederhana, karena melibatkan berbagai faktor kompleks yang saling terkait dan mempengaruhi perilaku kerja baik individu maupun kelompok di dalam organisasi. (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Data terbaru dari survei Indonesia Employee Engagement Index 2024 yang dilakukan terhadap 2.500 karyawan di berbagai sektor menunjukkan fenomena yang mengkhawatirkan, dimana tingkat engagement karyawan Indonesia hanya mencapai 21%, jauh di bawah rata-rata global sebesar 32%. Lebih mengejutkan lagi, riset yang dilakukan oleh Asosiasi Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (AMSIDI) mengungkapkan bahwa 64% perusahaan di Indonesia mengalami penurunan produktivitas karyawan pasca-pandemi, dengan indikator utama berupa peningkatan absensi sebesar 35%, penurunan kualitas output kerja sebesar 28%, dan meningkatnya resistensi terhadap perubahan organisasi sebesar 42%. Fenomena "quiet quitting" yang menjadi tren global juga mulai menginfeksi dunia kerja Indonesia, dimana survei Randstad Workmonitor 2024 menunjukkan bahwa 58% karyawan Indonesia hanya melakukan pekerjaan sesuai job description tanpa inisiatif tambahan, sementara 31% aktif mencari peluang kerja di tempat lain. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di

sektor swasta meningkat drastis dari 15% di tahun 2019 menjadi 27% di tahun 2024, mengindikasikan adanya masalah sistemik dalam manajemen kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sari, 2025).

Studi komprehensif yang dilakukan oleh McKinsey Indonesia bekerja sama dengan 8 universitas terkemuka mengenai leadership effectiveness mengidentifikasi kesenjangan yang signifikan dalam praktik kepemimpinan transformasional di Indonesia. Hasil penelitian terhadap 750 pemimpin di berbagai level menunjukkan bahwa hanya 29% pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi visi yang jelas, 34% mampu memberikan stimulasi intelektual yang memadai, dan hanya 22% yang konsisten menerapkan individual consideration terhadap bawahannya. Dampak dari lemahnya kepemimpinan transformasional ini tercermin dalam survei karyawan dimana 69% responden menyatakan tidak merasakan inspirasi dari atasan langsung, 73% merasa kurang mendapat dukungan dalam pengembangan karir, dan 56% menganggap komunikasi visi organisasi tidak efektif. Sementara itu, dari aspek budaya organisasi, penelitian longitudinal Indonesia Corporate Culture Observatory (2020-2024) mengungkapkan fenomena degradasi nilai-nilai organisasi yang mengkhawatirkan, dimana 67% organisasi mengalami penurunan kekuatan budaya, tercermin dari menurunnya sense of belonging karyawan sebesar 31%, berkurangnya perilaku citizenship behavior sebesar 24%, dan melemahnya komitmen terhadap nilai-nilai organisasi sebesar 38%. Kondisi ini diperparah dengan temuan bahwa 74% karyawan mengalami konflik nilai antara ekspektasi personal dengan realitas budaya organisasi, yang berkorelasi langsung dengan penurunan kinerja individu dan tim (Laga et al., 2024).

Fenomena kesenjangan kepemimpinan dan performa kerja yang terjadi secara umum di tingkat nasional tersebut, ternyata juga terindikasi secara nyata pada objek penelitian ini, yaitu PT Mitra Bangun Cemerlang. Permasalahan makro industri ini sejalan dengan temuan empiris di lapangan yang menunjukkan adanya ketidakstabilan internal perusahaan.

Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan kesenjangan atau *gap* antara harapan perusahaan dengan realitas di lapangan yang merefleksikan kondisi empat variabel utama penelitian, yaitu:

Pertama, terkait Kepemimpinan Transformasional. Indikator penurunan fungsi kepemimpinan terlihat dari data kualitas output, di mana tingkat *reject product* mengalami peningkatan dari 4,8% menjadi 6,1%. Kenaikan persentase produk cacat ini mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan dan pembinaan dari atasan belum berjalan optimal. Pemimpin di lini produksi cenderung kurang memberikan stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional yang diperlukan untuk menjaga standar kualitas kerja bawahan agar tetap konsisten.

Kedua, terkait Budaya Organisasi. Fenomena yang ditemukan adalah meningkatnya isu *loss of focus* atau hilangnya fokus kerja khususnya pada divisi produksi dan *finishing*. Kondisi ini menandakan adanya pergeseran nilai dan norma kerja dalam organisasi. Budaya kerja yang seharusnya menjunjung tinggi ketelitian dan efisiensi, perlahan mulai luntur dan digantikan oleh kebiasaan kerja yang kurang kondusif, sehingga berdampak langsung pada hasil akhir produksi.

Ketiga, terkait Etika Kerja. Penurunan etika kerja karyawan terekam jelas dalam data kedisiplinan, di mana tingkat keterlambatan karyawan meningkat sebesar 16%. Peningkatan angka indisipliner ini menunjukkan adanya degradasi komitmen karyawan terhadap aturan perusahaan dan tanggung jawab profesional, yang merupakan komponen fundamental dari etika kerja yang baik.

Keempat, terkait Motivasi. Hasil survei internal perusahaan mencatat fakta bahwa hanya 47% karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi. Rendahnya dorongan internal ini berkorelasi linier dengan penurunan penyelesaian tugas tepat waktu yang turun dari 91% menjadi 84%. Penurunan ini menggambarkan bahwa semangat dan dorongan karyawan untuk mencapai target perusahaan sedang berada dalam kondisi yang memprihatinkan.

Kondisi-kondisi yang dipaparkan di atas menunjukkan adanya fenomena ketidakpastian yang menjadi alasan kuat urgensi penelitian ini. Secara teoritis, perusahaan yang telah beroperasi cukup lama dan memiliki sistem manajemen yang mapan seharusnya memiliki stabilitas kinerja dan loyalitas karyawan yang tinggi. Namun, fenomena yang terjadi justru bersifat paradoks dimana di tengah sistem yang sudah berjalan, terjadi penurunan signifikan pada aspek-aspek *soft-skill* (kepemimpinan, budaya, etika, dan motivasi) yang berdampak vital pada output perusahaan. Ketidakpastian inilah yang perlu diteliti lebih lanjut untuk membuktikan sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap penurunan performa kerja yang sedang terjadi.

Berbagai indikasi penurunan kinerja yang telah diuraikan di atas tidak dapat dipandang sebagai masalah teknis semata, melainkan manifestasi dari kelemahan fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Jika kondisi paradoks ini dibiarkan berlarut-larut tanpa intervensi manajerial yang tepat, dikhawatirkan akan berdampak serius pada keberlangsungan operasional dan daya saing PT Mitra Bangun Cemerlang dalam jangka panjang. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan pemahaman mendalam mengenai variabel-variabel strategis yang secara teoritis dan empiris terbukti mampu mendorong produktivitas karyawan.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam membentuk performa kerja. Konsep kepemimpinan ini menjadi fokus utama bagi para ahli dan praktisi manajemen karena kemampuannya untuk mengubah serta meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan individu dan tim. Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya menginspirasi, memotivasi, serta memaksimalkan potensi anggota tim dengan visi yang jelas, karisma pribadi, perhatian pada kebutuhan individu, serta stimulasi intelektual. Mereka tidak hanya berfokus pada target jangka pendek, tetapi juga berupaya membangun kapasitas dan loyalitas jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Melalui pendekatan ini,

pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi, kreativitas, dan kinerja yang melampaui ekspektasi (Pratama & Amali Rivai, 2021).

Budaya organisasi merupakan variabel lain yang memengaruhi tingkah laku dan performa kerja. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang solid dan positif mampu membentuk identitas organisasi yang kuat, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta memberikan panduan perilaku yang konsisten dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk atau negatif dapat menghambat kinerja dan menimbulkan konflik internal yang merugikan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja serta efektivitas organisasi secara keseluruhan (Sahdatul Jumaiyang et al., 2025).

Etika kerja merupakan variabel ketiga dalam penelitian ini, sangatlah penting di dunia organisasi modern. Etika kerja adalah kumpulan prinsip dan nilai moral yang menjadi pedoman seseorang dalam bekerja dan menjalankan kewajibannya. Etika kerja yang baik terlihat dari sikap yang profesional, jujur, bertanggung jawab, berintegritas, serta memiliki dedikasi terhadap mutu pekerjaan. Di dunia bisnis yang semakin rumit dan penuh persaingan, etika kerja merupakan dasar utama untuk membangun keyakinan pemangku kepentingan, menjaga nama baik organisasi, dan mewujudkan suasana kerja yang sehat dan efektif. Kinerja karyawan yang beretika tinggi cenderung stabil, dapat diandalkan, dan memberikan dampak positif bagi pencapaian target organisasi. Sebaliknya, etika kerja yang buruk dapat mengakibatkan penurunan mutu pekerjaan, perselisihan antar individu, dan kerugian bagi organisasi (Muhamad Anid Hikmanudin et al., 2024).

Motivasi adalah variabel keempat yang tak bisa diabaikan saat mencoba memahami dan meningkatkan performa kerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang bergerak, berupaya, dan

mempertahankan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Di organisasi, motivasi karyawan adalah energi pendorong yang menentukan seberapa kuat, terarah, dan gigihnya usaha karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan semangat, pengabdian, dan kinerja yang baik, serta mampu menghadapi berbagai kesulitan dan hambatan dalam pekerjaan. Memahami berbagai hal yang memengaruhi motivasi karyawan, baik dari dalam maupun dari luar, sangat penting dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi (Nurlaela et al., 2025).

Hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi diri dalam memengaruhi hasil kerja adalah suatu kejadian yang kompleks dan multidimensional. Kepemimpinan transformasional dapat membentuk budaya organisasi yang baik melalui pandangan jauh ke depan dan nilai-nilai yang disebarkan oleh pemimpin kepada seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kokoh dapat memperkuat semangat kerja karyawan dengan memberikan arahan perilaku yang jelas serta mendorong standar hasil kerja yang tinggi. Sementara itu, etika kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan untuk memberikan hasil terbaik, yang selanjutnya dapat memperkuat budaya organisasi dan mendukung keberhasilan kepemimpinan transformasional. Pemahaman tentang bagaimana hubungan ini bekerja sangat penting untuk membuat rencana yang menyeluruh dalam meningkatkan hasil kerja dan mencapai keunggulan dalam persaingan organisasi (Sugito, 2025).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, serta motivasi diri memberikan dampak positif terhadap hasil kerja. Akan tetapi, masih ada kekurangan dalam memahami bagaimana keempat variabel ini bekerja bersamaan dan saling berhubungan dalam memengaruhi performa kerja. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda tergantung pada keadaan organisasi, ciri khas industri, serta budaya negara tempat penelitian dilakukan. Hal ini menandakan

pentingnya penelitian yang lebih mendalam untuk mengerti bagaimana keempat variabel tersebut memengaruhi hasil kerja dalam keadaan tertentu. Penelitian seperti ini akan memberikan sumbangan penting bagi pengembangan teori pengelolaan sumber daya manusia serta memberikan panduan praktis bagi para manajer dalam menyusun cara-cara peningkatan hasil kerja (Setiyati, 2018).

Dalam konteks organisasi di Indonesia, isu kinerja karyawan menjadi semakin relevan mengingat tantangan yang dihadapi dalam era transformasi digital dan perubahan paradigma kerja. Organisasi-organisasi di Indonesia menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sambil tetap mempertahankan nilai-nilai budaya lokal dan mengadaptasi praktik manajemen global yang terbaik. Karakteristik budaya Indonesia, yang mengutamakan harmoni dalam masyarakat, susunan bertingkat, dan gotong royong, menjadi dasar yang kuat saat meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap hasil kerja. Pemahaman mendalam tentang hal ini memungkinkan perusahaan di Indonesia menyusun taktik yang sesuai dengan adat setempat namun tetap mampu bersaing di kancah dunia. Lebih jauh lagi, riset ini berpotensi menyumbang pada perumusan model kepemimpinan dan pengelolaan yang lebih pas dengan ciri khas serta keperluan organisasi di Indonesia. (Yonita & Aprilyanti, 2022).

Urgensi riset ini juga didorong oleh pergeseran demografi serta munculnya generasi baru dalam tenaga kerja di Indonesia. Semakin banyaknya kaum milenial dan generasi Z yang berkecimpung di dunia kerja membawa sifat, pandangan, dan keinginan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih mengutamakan makna dan tujuan dalam pekerjaan, menghargai fleksibilitas dan work-life balance, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi. Perubahan ini menuntut adaptasi dalam pendekatan kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi, penerapan etika kerja, dan strategi motivasi yang sesuai dengan karakteristik generasi baru ini. Penelitian yang mengkaji pengaruh keempat variabel tersebut terhadap performa kerja dapat

memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan demografis ini sambil tetap mempertahankan kinerja yang optimal (Nafiudin et al., 2024).

Aspek teknologi dan digitalisasi juga memberikan dimensi baru dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi dengan performa kerja. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara organisasi beroperasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Kepemimpinan transformasional dalam era digital memerlukan kemampuan untuk memimpin tim virtual, mengelola perubahan teknologi, dan menciptakan visi yang relevan dengan transformasi digital. Budaya organisasi harus dapat mengakomodasi fleksibilitas kerja, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Etika kerja dalam konteks digital meliputi aspek-aspek seperti keamanan data, privasi, dan penggunaan teknologi yang bertanggung jawab. Di sisi lain, motivasi karyawan bisa meningkat jika ada peluang mengasah kemampuan digital, bantuan teknologi yang memudahkan pekerjaan sehari-hari, dan dukungan untuk selalu mengembangkan diri seiring perkembangan teknologi. (Salsabila & Rojuaniah, 2023).

Fenomena pandemi yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir juga telah mengubah cara kerja dan memberikan tantangan baru bagi organisasi untuk menjaga kinerja karyawan di tengah kondisi yang tidak menentu dan sulit. Perubahan pada pola kerja, seperti kerja jarak jauh, sistem kerja hibrida, dan penggunaan teknologi digital secara intensif, telah mempengaruhi dinamika kepemimpinan, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi karyawan. Pemimpin transformasional dituntut untuk dapat memimpin dan menginspirasi karyawan dalam jarak jauh, membangun kepercayaan dan koneksi emosional melalui platform digital, dan menciptakan visi yang dapat memberikan arah dan makna di tengah ketidakpastian. Budaya organisasi harus dapat bertransformasi untuk tetap kuat dan kohesif meskipun anggota organisasi bekerja dari lokasi yang berbeda-beda. Etika kerja perlu disesuaikan dengan tantangan baru seperti manajemen

waktu dalam kerja jarak jauh, menjaga produktivitas tanpa supervisi langsung, dan mempertahankan standar profesional dalam lingkungan kerja virtual (Setiyati, 2018).

Konteks industri dan sektor ekonomi juga memberikan variasi dalam pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap performa kerja. Sektor-sektor yang berbeda memiliki karakteristik, tantangan, dan tuntutan yang unik yang dapat mempengaruhi relevansi dan efektivitas masing-masing variabel. Misalnya, industri teknologi mungkin lebih menekankan pada inovasi, kreativitas, dan adaptabilitas, sementara industri manufaktur mungkin lebih fokus pada efisiensi, kualitas, dan kepatuhan terhadap standar. Sektor pelayanan publik memiliki tantangan tersendiri dalam hal akuntabilitas, transparansi, dan pelayanan kepada masyarakat. Pemahaman tentang bagaimana konteks industri mempengaruhi hubungan antara keempat variabel dengan performa kerja akan memberikan wawasan yang lebih spesifik dan praktis bagi organisasi dalam berbagai sektor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi pola-pola khusus yang relevan untuk konteks industri tertentu (Sucita Widiya et al., 2024).

Karakteristik unik setiap pegawai menambah kompleksitas dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti umur, gender, tingkat pendidikan, riwayat pekerjaan, watak, dan asal-usul budaya bisa mengubah cara pegawai menanggapi gaya kepemimpinan, menyerap nilai-nilai organisasi, mematuhi etika, dan berupaya meraih prestasi. Beberapa karyawan mungkin lebih responsif terhadap gaya kepemimpinan transformasional, sementara yang lain mungkin lebih membutuhkan struktur dan panduan yang jelas. Begitu pula dengan aspek budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi yang dapat memiliki dampak yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik individual karyawan. Memahami variasi individual ini penting untuk mengembangkan pendekatan yang lebih personal dan efektif dalam mengelola performa kerja. Memahami perbedaan tiap individu

penting dilakukan untuk menciptakan cara yang lebih pribadi dan efektif dalam mengelola performa kerja. Kajian ini diharapkan memberi wawasan tentang bagaimana ciri khas individu dapat mempengaruhi kaitan antara keempat variabel yang ada dengan performa kerja karyawan secara keseluruhan (Syahrial & Byarwati, 2022).

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat luas dan mencakup berbagai bidang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam menyusun program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan transformasional, serta merancang strategi untuk membangun dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung performa kerja. Selain itu, penelitian ini juga mencakup penerapan program etika kerja yang efektif dan perancangan sistem motivasi yang mendalam serta berkesinambungan. Penelitian ini juga berpotensi memberikan kontribusi pada pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih lengkap dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi performa kerja. Bagi praktisi manajemen, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan pengambilan keputusan yang strategis dalam bidang sumber daya manusia, perencanaan organisasi, dan pengembangan kapasitas lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berharga secara teoritis, tetapi juga memberikan sumbangsih praktis yang besar untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan (Kristiawan, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap performa kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap performa kerja?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap performa kerja?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap performa kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi terhadap performa kerja.

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa kerja
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap performa kerja
3. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap performa kerja
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap performa kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi performa kerja dalam konteks organisasi modern.
2. Menghasilkan model konseptual tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi dengan performa kerja yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Menambah literatur penelitian empiris di bidang organizational behavior dan human resource management, terutama dalam konteks Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan panduan praktis untuk merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan kepemimpinan, penguatan budaya, penerapan etika kerja, dan sistem motivasi yang efektif.
2. Menjadi dasar dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan berbasis evidence.

3. Membantu organisasi mengoptimalkan investasi dalam pengembangan SDM dengan fokus pada variabel-variabel yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Memberikan insights tentang pentingnya mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja tim.
5. Panduan praktis dalam menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang kondusif untuk mendukung kinerja karyawan.
6. Referensi dalam merancang sistem motivasi yang seimbang antara faktor intrinsik dan ekstrinsik.
7. Memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja dan pengembangan karir personal.
8. Meningkatkan awareness tentang pentingnya menerapkan prinsip-prinsip etika kerja dalam aktivitas sehari-hari.
9. Membantu karyawan memahami sumber-sumber motivasi yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan performa kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memberikan fokus yang jelas dan menghindari perluasan pembahasan yang tidak terkendali, penelitian ini memiliki batasan-batasan sebagai berikut:

1. Variabel independen terbatas pada kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, dan motivasi
2. Variabel dependen terbatas pada performa kerja
3. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif
4. Penelitian ini dibatasi pada perusahaan manufaktur sesuai dengan lokasi yang telah ditentukan
5. Subjek penelitian terbatas pada karyawan tetap yang telah bekerja minimal 3 tahun
6. Penelitian ini hanya memfokuskan pada PT Mitra Bangun Cemerlang sebagai objek studi dan tidak dapat digeneralisasi secara luas

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA Bab ini memuat landasan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian meliputi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, etika kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Bab ini menyajikan hasil penelitian meliputi deskripsi objek penelitian, karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN Bab ini berisi kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis data, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya serta implikasi praktis bagi organisasi.