

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman dan semakin banyak jumlah perusahaan yang berdiri, berakibat terjadinya persaingan antar perusahaan. Hal ini tidak dapat dipungkiri, persaingan antar pelaku ekonomi, memaksa perusahaan untuk aktif dalam meningkatkan kemampuan serta kualitasnya agar mampu berkompetisi dalam ranah global. Adanya persaingan tersebut menyebabkan perusahaan-perusahaan berlomba mengembangkan produk, teknologi, hingga sumber daya manusianya. Setiap perusahaan tentunya menginginkan perusahaannya menjadi yang terbaik, tidak terkecuali bagi perusahaan pembiayaan, konstruksi, dan lain sebagainya. Perusahaan konstruksi berlomba-lomba menorehkan kinerja terbaiknya. Namun, untuk sampai menjadi sebuah perusahaan pembiayaan terbaik tidaklah mudah. Diperlukan berbagai upaya, komitmen, kerja keras, dan sinergi yang baik antar Sumber Daya Manusia (SDM) di internal perusahaan, serta Kinerja karyawan yang baik untuk dapat menghadapi berbagai keadaan perekonomian.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan. Di mana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan. Apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya, maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai. Jika demikian, kinerja karyawan bisa saja berubah-ubah setiap bulannya, hal ini membuktikan bahwa produktivitas

kerja setiap karyawan belum optimal. Faktor lain juga bisa timbul apabila keinginan karyawan untuk mencapai ketepatan kerja yang menurun, rekan kerja yang juga kurang bersemangat, pengaruh dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja, serta tidak adanya contoh yang baik yang harus menjadi acuan pencapaian prestasi. Karyawan yang merasa kurang bebas dalam menjalankan tugas, ataupun budaya organisasi yang sudah tidak nyaman lagi di perusahaan tersebut, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting. Sebab pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan, sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dikatakan tidak mudah karena harus memahami setiap sifat dan perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Demikian dengan bawahannya, mereka dipengaruhi sedemikian rupa agar dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Muhajir, 2019). Menurut Byars dan Rue (2008) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian dan beberapa tujuan. Disadari sepenuhnya bahwa untuk mencari seorang pemimpin yang ideal, yang diterima oleh semua orang, tidaklah mudah (Muhajir, 2019).

Adapun karakteristik gaya kepemimpinan ada lima macam, yakni transformasional, karismatik, transaksional, otokratis, dan birokrasi. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada mengembangkan pengikut dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan mereka, gaya kepemimpinan ini terfokus pada pengembangan nilai keseluruhan sistem bawahan, pengembangan moralitas, keterampilan dan tingkat motivasi mereka. Kepemimpinan karismatik dianggap salah satu gaya kepemimpinan paling sukses, dimana para pemimpin karismatik berkembang dan para pengikut diminta untuk mengikuti dan melaksanakan visi dan misinya. Kepemimpinan karismatik mengundang inovasi dan kreativitas para bawahannya dan dianggap sebagai motivasi untuk para bawahan (Rokhani, 2020: 2-3).

Kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai pertukaran target dan imbalan antara manajemen dan bawahan. Studi oleh Longe (2014) mengungkapkan itu gaya kepemimpinan transaksional memiliki positif berdampak pada kinerja organisasi. Adapun para pemimpin otokratis menginginkan bawahannya bekerja sesuai dengan mereka. Kekuatan pemimpin otokratis memaksa pengikut mereka untuk menjalankan layanan dan strategi sesuai dengan jalan mereka. Para pemimpin birokrasi memengaruhi bawahan mereka untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang dirancang oleh mereka. Pemimpin sangat berkomitmen untuk menjalankan proses dan prosedur mereka tetapi tidak untuk orang-orang mereka. Metode ini tidak terlalu efektif tidak mengarah pada perkembangan dan motivasi bawahan. Para pemimpin ini hanya fokus tugas mereka diselesaikan secara sistematis (Rokhani, 2021)

Berdasarkan observasi penelitian pada PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung, fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi adalah pemimpin perusahaan kurang mempercayakan pekerjaan kepada para karyawannya, sehingga pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggungjawab karyawan, dikerjakan sendiri oleh pimpinan. Selain itu, pemimpin perusahaan terkesan memaksakan para karyawannya untuk bekerja di bawah tekanan tanpa mempertimbangkan kondisi lapangan, cuaca, dan sebagainya. Namun tidak sering juga, para karyawan terlihat bekerja semauanya sendiri apabila tidak dalam pengawasan pemimpinnya, karena karyawan merasa kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan yang demikian. Meskipun demikian, tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sebab, para pekerja diminta untuk mengikuti dan melaksanakan visi dan misinya meski di bawah tekanan pemimpinnya.

Fenomena ini mirip dengan penelitian Wydeline (Wydeline, 2021:501), pada PT. Sinar Menara Deli yaitu karyawan yang bekerja tidak baik, bermalas-malasan, tidak mematuhi perintah atau susah diberi arahan dan karyawan yang bekerja seandainya sendiri ketika tidak diawasi, dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pemimpin yang diterapkan di PT. Sinar Menara Deli tidak berjalan sebagaimana mestinya atau tidak berjalan dengan efektif. Karena salah satu faktor penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, dalam suatu organisasi pemimpin memiliki pengaruh besar dalam kepentingan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan,

dan seorang pemimpin harus memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Peneliti menoleh kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa pemimpi PT Sinar Menara Deli memimpin karyawannya dengan gaya kepemimpinan otokratis. Dimana gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan rasa nyaman karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan yang dimiliki di tempat kerja berpengaruh terhadap hasil dari peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Vicky, 2018:6). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Gabriela, 2017).

Dalam kehidupan sebuah organisasi dapat dibedakan antara budaya organisasi kuat (*Strong organization culture*) dengan budaya organisasi lemah (*Weak organization culture*). Budaya organisasi yang kuat menunjukkan seberapa banyak para anggota organisasi mengakui dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai nilai-nilai yang ditetapkan organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit para anggota organisasi yang menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka

semakin lemah budaya suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi lemah menunjukkan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi (Lukman, 2015: 196-197).

Dari fenomena budaya organisasi pada objek penelitian yang terjadi pada PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung, peneliti mengamati para karyawan saling sapa, bercengkrama, dan ramah dengan antar karyawan. Komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pemimpin juga terlihat baik, sehingga misi dan strategi perusahaan bisa tercapai. Meskipun mereka melaksanakan dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan, pekerjaan yang mereka lakukan karena rasa takut dengan pemimpinnya jika melakukan kesalahan, bukan sebagai rasa kesetiaan. Karyawan dapat mempersepsikan budaya organisasi yang ada di PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung, dengan menunjukkan komitmen karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan dalam perusahaan tersebut, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Rivai (Rivai, 2020:215), pada PT Federal International Finance – Medan di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang muda harus menghormati yang tua, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Sehingga peneliti melihat para pegawai dalam melakukan pekerjaannya

hanya berdasarkan rasa takut dengan atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja. Selain itu terdapat masalah yang berkaitan dengan etika kerja, salah satunya adalah masih adanya beberapa pegawai dengan sengaja memperlama waktu istirahat, sedangkan pada saat tersebut jam istirahat telah selesai sehingga pihak perusahaan memberikan peringatan kepada pegawai tersebut baik peringatan secara lisan maupun tertulis.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik, yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM dan berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Simamora, 2004:610). Arti positif disiplin yang dikemukakan oleh Hodges (Avin, 1996:33), bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dalam pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Dalam objek penelitian pada PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung, fenomena disiplin kerja yang terjadi adalah kedisiplinan karyawan justru menjadikan nilai lebih pada perusahaan ini. Seperti ketepatan

kehadiran kerja, semua karyawan datang tepat waktu, bahkan ada yang datang lebih dahulu sebelum jam masuk kerja. Adapaun jam kerja yang diterapkan dalam perusahaan ini adalah pukul 07:30 – 17.00 WIB setiap hari Senin–Sabtu. Bagi karyawan yang tidak masuk kerja, mereka diharuskan ijin satu hari sebelumnya dengan alasan yang jelas dan masuk akal, seperti sakit, kecelakaan, urusan keluarga yang mendesak, dan lain-lain. Namun demikian yang menjadikan nilai minus dalam disiplin kerja perusahaan ini adalah ketika kendala musim. Misalnya, saat musim hujan tiba, para karyawan yang mengerjakan proyek yang belum ada atapnya, mereka memilih untuk berteduh. Tidak jarang bagi para pekerja, karyawan, dan atasannya, mendadak tidak datang dalam pengerjaan proyek.

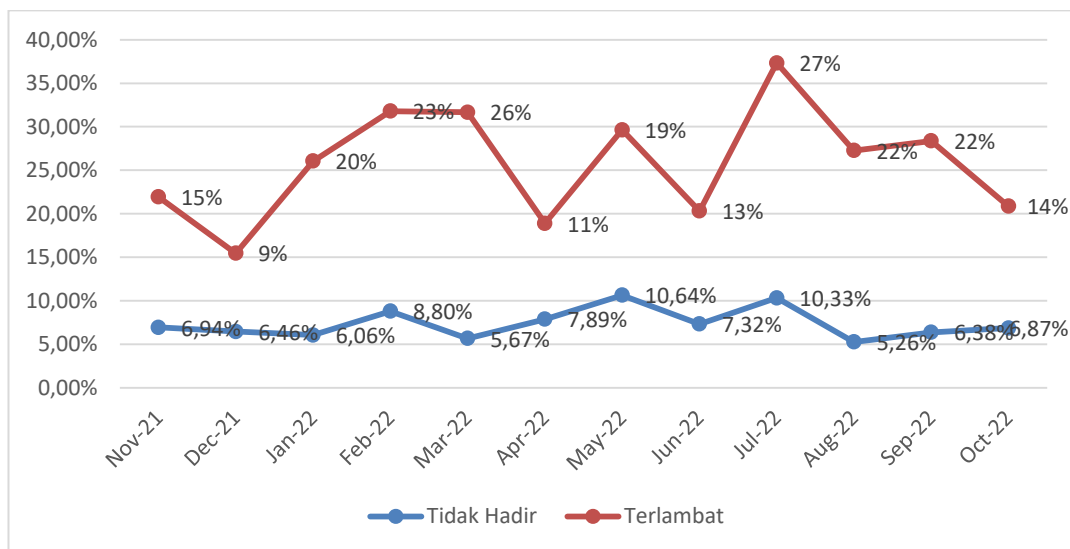
Sedikit berbeda dengan penelitian Betaria Simanjuntak (Simanjuntak, 2016:576), fenomena disiplin kerja yang terjadi masih banyak yang terlambat datang. Dalam pelaksanaan disiplinnya, seperti: tepat waktu masuk kerja (peraturan disiplin masuk pukul 08.00 WIB), kehadiran rapat kerja (hadir 5 menit sebelum rapat dimulai), serta waktu istirahat kerja (pukul 12.00-13.00 WIB), rata-rata terlambat 10-15 menit. Selain itu, peraturan disiplin untuk kehadiran di tempat kerja yang seharusnya selalu siap, realisasinya para pegawai memilih mangkir. Sedangkan untuk pelaksanaan disiplin kerja tepat waktu pulang kerja (pukul 16.30 WIB), realisasinya para pegawai sudah sesuai dan mengikuti aturan. Adapun fenomena kinerja pegawai, target SOP-nya mencapai 90-95%. Akan tetapi realisasi target para pegawai hanya 80%.

Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas. Guna meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan pula pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengertian mengenai pemimpin memiliki banyak definisi dari setiap pakar tergantung pada sudut pandang pakar tersebut.

Dari fenomena pada objek penelitian yang terjadi pada PT. Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung, kinerja karyawan yang cukup bagus sangat terlihat. Dari kedisiplinan datang, istirahat dan pulang tepat waktu, ijin kerja, dan presentase pencapaian pengerjaan tugas yang cukup besar. Selain itu, budaya yang terjadi juga cukup baik. Baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Dari sini terlihat bahwa kemampuan karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang dibebankan sudah dijalankan dengan baik. Selain itu, para pekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Meskipun pada gaya kepemimpinan yang terkesan otokratis, tetapi mereka tetap profesional dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena di atas berbeda dengan penelitian Angga (Shaputra, 2015), penelitian tersebut menunjukkan fenomena rendahnya kinerja karyawan antara lain karena adanya rasa ketidakpuasan sebagian nasabah terhadap sistem pelayanan, rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan karyawan terhadap peraturan jam kerja,

penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tertunda. Berkaitan dengan ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, berikut data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan PT Hajar Aswad Persada tahun 2021-2022.



Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung November 2021 – Oktober 2022

Sumber: Data PT. Hajar Aswad Persada, 2023

Dari diagram di atas, terlihat tingginya persentase keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Karyawan pada PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung berjumlah 47 orang. Adapun persentase tertinggi keterlambatan yaitu pada bulan Juli 2022 sebesar 27%, sedangkan persentase ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan yang sama, yaitu Juli 2022 yang sebesar 10,33%. Dari tingginya persentase absensi karyawan dapat diartikan bahwa kurangnya kedisiplinan pada karyawan PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung.

**Tabel 1.1 Kualitas Produksi Kerajinan Marmer PT. Hajar Aswad Persada
Tahun 2021 - 2022**

No	Aspek Kualitas Produksi	Tahun 2021	Tahun 2022	Perubahan (%)	Keterangan
1	Tingkat Kehalusan Permukaan (%)	88	93	+5,7	Peningkatan karena penggunaan mesin poles baru
2	Ketepatan Ukuran (%)	90	95	+5,6	Standar pemotongan lebih presisi dengan alat digital
3	Kekuatan Material (uji tekan, MPa)	48	52	+8,3	Penggunaan bahan baku dengan kualitas lebih baik
4	Tingkat Cacat Produk (%)	6,5	8,2	+1,7	Peningkatan terjadi karena penurunan kedisiplinan kerja karyawan sehingga produk cacat menunjukkan adanya peningkatan.
5	Warna dan Pola Seragam (%)	85	91	+7,1	Peningkatan akibat pemilihan blok marmer lebih selektif
6	Kepuasan Pelanggan (skala 1–100)	82	90	+9,8	Meningkat karena kualitas finishing dan pengemasan lebih baik
7	Tingkat Retur Produk (%)	4,8	6,5	+1,7	Peningkatan terjadi akibat longgarnya sistem <i>quality control</i>
8	Efisiensi Produksi (%)	75	83	+10,6	Proses produksi lebih cepat dan minim bahan terbuang

Sumber: Data PT. Hajar Aswad Persada, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 kualitas produksi kerajinan marmer tahun 2021–2022, terlihat adanya peningkatan di hampir semua aspek. Tingkat kehalusan permukaan, ketepatan ukuran, kekuatan material, keseragaman warna, kepuasan pelanggan, serta efisiensi produksi semuanya mengalami kenaikan yang menunjukkan perbaikan mutu dan proses produksi. Sementara itu, tingkat cacat produk dan pengembalian produk atau retur produk mengalami peningkatan, kondisi ini mengindikasikan kurang maksimalnya sistem pengawasan mutu dan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Secara keseluruhan, kinerja produksi tahun 2022 menunjukkan hasil yang lebih optimal dibandingkan tahun sebelumnya, namun demikian apabila ditinjau dari tingkat cacat produk dan retur produk menunjukkan adanya peningkatan. Selain kualitas, peneliti juga akan menyajikan data kuantitas produksi PT. Hajar Aswad Persada tahun 2021-2022.

**Tabel 1.2 Kuantitas Produksi Kerajinan Marmer PT. Hajar Aswad Persada
Tahun 2021 - 2022**

No	Jenis Produk	2021 (unit)	2022 (unit)	Perubahan (%)
1	Patung Hias	1.250	1.480	+18,4
2	Meja Marmer	870	1.050	+20,7
3	Lantai Marmer	2.850	2.400	-18,8
4	Wastafel Marmer	620	780	+25,8
5	Vas dan Aksesori Rumah	1.050	1.300	+23,8
6	Plakat dan Souvenir	900	1.120	+24,4
7	Bath Up Marmer	310	390	+25,8
8	Countertop (Meja Dapur)	740	920	+24,3
9	Ubin Marmer (Tile)	3.750	3.200	-17,2
10	Pilar dan Ornamen Bangunan	540	670	+24,1
11	Nisan dan Batu Peringatan	480	590	+22,9
12	Tempat Lilin / Dekoratif	770	930	+20,8
13	Tatakan / Alas Meja	1.100	1.280	+16,4
Total		15.230	16.110	+5,78

Sumber: Data PT. Hajar Aswad Persada, 2023

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat bahwa total produksi meningkat dari 15.230 unit pada tahun 2021 menjadi 16.110 unit pada tahun 2022 atau mengalami kenaikan sebesar 5,78%. Hampir seluruh jenis produk menunjukkan peningkatan produksi, dengan kenaikan tertinggi terjadi pada kategori wastafel marmer dan bath up marmer sebesar 25,8%, diikuti oleh plakat dan *countertop* yang juga naik lebih dari 24%. Peningkatan ini menunjukkan adanya pertumbuhan permintaan pasar terhadap produk marmer bernilai estetika dan fungsional, serta mencerminkan perbaikan efisiensi dan kapasitas produksi. Namun demikian untuk jenis produk lantai marmer dan ubin marmer (tile) menunjukkan adanya penurunan secara kuantitas yaitu sebesar lantai marmer sebesar 18,8% dan ubin marmer (tile) sebesar 17,2%.

Pencapaian kinerja PT. Hajar Aswad Persada tidak terlepas dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi yang baik juga akan membentuk iklim kerja yang baik. Sementara itu, disiplin kerja membantu karyawan bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai aturan yang ada. Jika ketiga hal ini berjalan dengan baik, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang tertuang dalam judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hajar Aswad Persada. Kantor Pusat Tulungagung)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk meneliti PT Hajar Aswad Persada dengan rumusan masalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ada dua, yakni teoritis dan praktis.

1. Teoretis

Bagi manajemen perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat dalam lingkungan kerja dan sebagai bahan evaluasi yang khususnya berkaitan dengan bidang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang berdampak positif terhadap karyawan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

- a) Untuk pemilik PT Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai input dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sekaligus sebagai koreksi atas kekurangan- kekurangan yang ada, sehingga dapat membawa dampak baik bagi perusahaan.

b) Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi pengembangan penelitian dengan mengubah variabel lain yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja yang berdampak positif terhadap karyawan sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

E. Batasan Masalah

Pembatas masalah dimaksudkan agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuannya agar ruang lingkup penelitian tidak ter meluas, untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini terfokus pada PT. Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung, dengan pembatasan sebagai berikut: gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hajar Aswad Persada Kantor Pusat Tulungagung yang menjadi subyek penelitian.