

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu isu yang menarik untuk dikaji dalam konstelasi kehidupan global yang sangat kompleks dan *hyper competitive* dewasa ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Feisal Tamin (2006), ketika itu juga menjabat Meneg PAN, mengatakan bahwa hanya 60% BUMN yang bekerja efektif dan selebihnya bisa dikatakan kurang produktif. Pekerja BUMN divonis sebagai pekerja yang paling tidak efektif, lamban, korup, dan inefisien.

BUMN sampai saat ini masih merupakan pelaku utama dalam perekonomian nasional. Hampir setiap warga Negara membutuhkan produksi dari BUMN, dengan keanekaragaman sektor usaha yang dimilikinya. Peranan BUMN dalam ekonomi Indonesia adalah sangat besar dengan asset tahun 2001 mencapai Rp. 772.5 triliun dengan bidang usaha yang meluas yaitu mencapai 37 kelompok usaha. Tetapi pada tahun 2006-2007 kebanyakan usaha BUMN memiliki kinerja yang sangat rendah, yaitu 145 BUMN di Indonesia dengan total pendapatan Rp. 207.309 milyar, 25 BUMN 17% memberikan kontribusi Rp. 166.485 milyar atau dipersentasekan 80%, sebanyak 39 BUMN 27% memberikan kontribusi pendapatannya Rp. 31.147 milyar atau dipersentasekan 15% dan sebanyak 81 BUMN 56% memberikan kontribusi pendapatan Rp. 9.758 milyar atau dipersentasekan 5%.(Kementrian BUMN 2010).

PT Industri Telekomunikasi Indonesia yang lebih dikenal dengan sebutan PT INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang bergerak di bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (ISTI). Sebagai salah satu badan usaha yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, PT INTI (Persero) dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak yang berkepentingan.

Tuntutan ini dapat terwujud jika perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik karena kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan/institusi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono (1999:3) :

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performace*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan perkataan lain kinerja seorang karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Sutanto (<http://etd.eprints.ums.ac.id>) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pengendali operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan tidak baik maka kinerja perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Masalah belum optimal kinerja ini dialami juga oleh PT INTI (Persero). Hal ini dapat dilihat dari pendapatan dan laba (rugi) bersih yang diterima perusahaan dari tahun ke tahun yang tertuang dalam Laporan Pendapatan dan

Laba (Rugi) Bersih PT INTI (Persero) dalam kurun empat tahun (periode 2006-2009).

Tabel 1. 1
Laporan Pendapatan dan Laba (Rugi) Bersih
PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)
Periode 2006 -2009

Tahun	2006	2007	2008	2009
Pendapatan usaha (Rp Juta)	616.503,7	663.772,5	730.993,6	594.347,7
Laba (Rugi) bersih (Rp Juta)	8.625,2	1.384,3	-15.319,3	3.903,6

Sumber : Laporan Keuangan PT INTI (Persero) dalam swa.co.id

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa laba (rugi) bersih yang diterima PT INTI (Persero) Bandung mengalami penurunan. Pada tahun 2006 memperoleh laba sebesar 8.625,2. Tahun 2007 menurun menjadi 1.384,3. Tahun 2008 menderita kerugian sebesar 15.319,3 dan tahun 2009 memperoleh laba sebesar 3.903,6. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT INTI (Persero) belum optimal. Kondisi ini jika dibiarkan tentunya akan mengakibatkan kerugian. Bahkan pada tahun 2009, Kementerian BUMN memasukkan PT INTI (Persero) sebagai BUMN yang kurang berkembang dan berniat memasukkan PT INTI (Persero) dalam sebuah *strategic holding* bersama BUMN strategis lainnya, seperti PT Krakatau Steel, PT Barata Indonesia, PT LEN Industri, PT Industri Kereta Api, dan PT PAL Indonesia (<http://priandoyo.wordpress.com>).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Darya Oneng selaku staf pada Bagian Pelayanan SDM dan Remunerisasi PT.INTI (Persero) Bandung pada hari Kamis tanggal 19 Mei 2011, beliau mengemukakan bahwa terdapat dua

masalah dalam hal kinerja karyawan, yaitu tingkat ketidakdisiplinan dan ketidakhadiran. Disiplin kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) tergolong masih rendah, seperti dalam mentaati peraturan masuk kerja, keluar kerja, penggunaan jam kerja, dan masih banyak yang absen, khususnya yang yang menjadi permasalahan adalah absen tanpa keterangan/alfa. Berikut ini data ketidakdisiplinan karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung selama satu tahun, yaitu tahun 2010.

Tabel 1. 2
Data Ketidakdisiplinan Karyawan pada Divisi MSDM
PT INTI (Persero) Bandung Tahun 2010
dengan Jumlah Karyawan 40 Orang

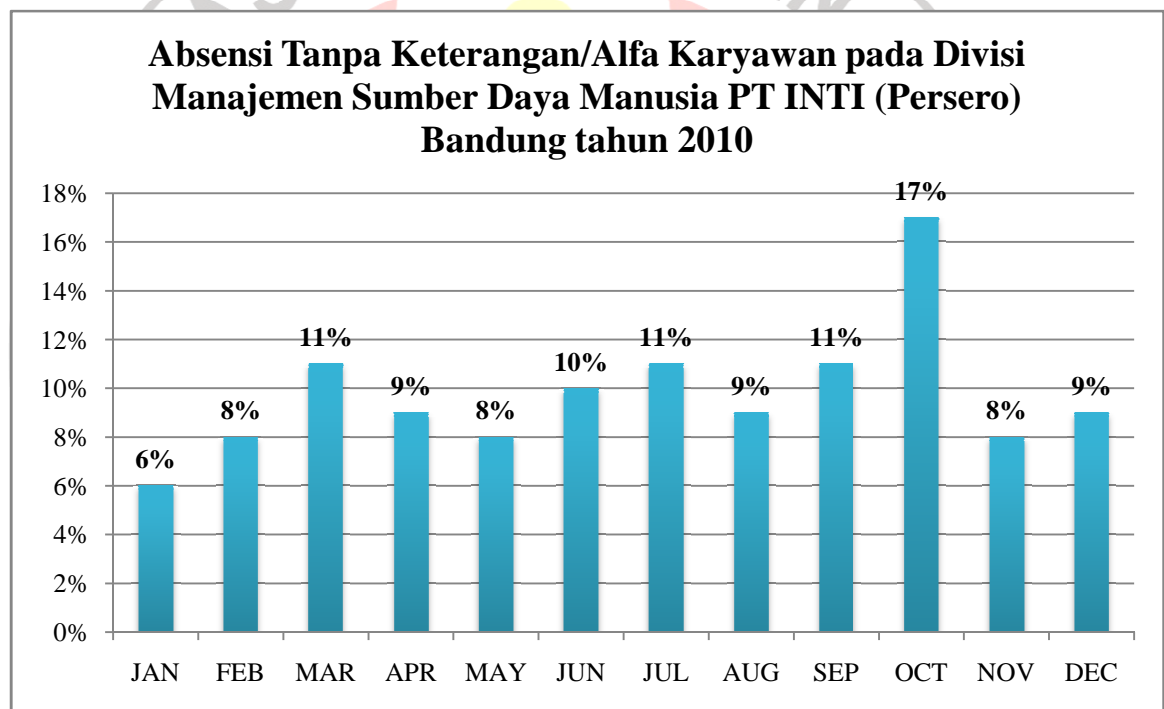
Bulan	Terlambat Masuk (menit:detik)	Cepat Pulang (menit:detik)
Januari	4:11	0:38
Februari	4:51	0:44
Maret	5:17	0:32
April	4:11	1:12
Mei	4:23	0:27
Juni	6:12	0:22
Juli	7:10	0:21
Agustus	12:22	20:10
September	3:68	1:58
Oktober	4:31	0:20
November	4:28	0:40
Desember	4:26	0:42

Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian: Pelayanan SDM dan Remunerasi)

Pada tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat ketidaksiplinan karyawan fluktuatif (naik-turun), tingkat ketidakdisiplinan dalam masuk kerja

paling tinggi terjadi pada bulan Agustus sebesar 12 menit 22 detik. Padahal perusahaan telah menetapkan peraturan masuk kerja tepat pukul 07.30 WIB. Adapun tingkat ketidaksiplinan cepat pulang paling tinggi terjadi pada bulan Agustus sebesar 20 menit 10 detik. Kondisi ini apabila dibiarkan terus-menerus tentu dapat merugikan perusahaan dan produktivitas kerja akan sulit dicapai.

Adapun tingkat absensi tanpa keterangan/alfa karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian : Pelayanan SDM dan Remunerasi)

Grafik 1. 1
Absensi Tanpa Keterangan/Alfa Karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung Tahun 2010 dengan Jumlah Karyawan 40 Orang

Pada Grafik 1.1 dapat dilihat bahwa persentase absen/tidak masuk karyawan tanpa keterangan/alfa bersifat fluktuatif (naik-turun) tiap bulannya.

Absensi tanpa keterangan/ alfa paling tinggi terjadi pada bulan Oktober 2010 sebesar 17%.

Gouzali Saydam (2005:286) mengatakan “karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut”. Adapun Edy Sutrisno (2009:167) mengemukakan bahwa salah satu aspek yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah “disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan kehadiran”. Tingkat ketidaksiplinan dan absensi tanpa keterangan/alfa karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) yang disajikan dalam data empirik yang penulis dapatkan dari lokasi penelitian di atas menjadi fenomena pertama belum optimalnya kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ohan Juhana selaku Kepala Urusan Penilaian Kinerja dan Karier pada hari Kamis tanggal 19 Mei 2011, beliau mengemukakan secara umum belum optimalnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut :

- Kurangnya kemampuan dan pemahaman terhadap tugas. Hal ini karena karyawan kadang dibebani tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilannya serta kurangnya pengetahuan karyawan tentang pedoman kerja yang seharusnya.
- Belum optimalnya kerja sama antar karyawan dan ketidakseimbangan pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan yang membiarkan karyawan lainnya yang memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan ada karyawan lain yang memiliki keluasaan waktu.

- Menurunnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Hal ini dikarenakan oleh semakin meningkatnya volume kerja setiap tahunnya sedangkan jumlah karyawan yang tersedia terbatas sehingga dalam hal ini memicu tingkat kemalasan yang tinggi. Dengan tingkat kemalasan yang tinggi ini terjadilah penumpukkan pekerjaan sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
- Tidak semua karyawan mempunyai inisiatif untuk mengisi kekosongan waktu dan rendahnya kreativitas karyawan dalam bekerja karena kondisi kerja yang monoton.

Senada dengan Ohan Juhana, Tatang Solihin selaku staf bagian Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi PT INTI (Persero) yang penulis wawancarai terakhir mengungkapkan bahwa kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja ini berdasarkan Sasaran Kerja Individu (SKI) dan Sasaran Kerja Unit (SKU). Berikut ini data mengenai penilaian kinerja berdasarkan SKI pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung.

Standar penilaian kinerja ini terdiri dari prestasi kerja sebesar 70%, perilaku sebesar 10% yang di dalamnya terdapat nilai-nilai budaya perusahaan (*integrity, networking, trust, teamwork, innovative*), *patronage* sebesar 10% dan kepatuhan sebesar 10%. (sumber: Surat Keputusan Direksi PT INTI (Persero) Bandung tentang Penilaian Karyawan tahun 2010).

Berikut ini merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dijadikan objek penelitian penulis.

Tabel 1.3
Data Sasaran Kinerja Individu (SKI) Karyawan
Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung
Tahun 2008-2010 dengan Jumlah Karyawan 40 Orang

Kriteria Skor Penilaian	Nilai SKI					
	2008		2009		2010	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
70 - 80 %	0	0%	1	3%	1	3%
81 - 85 %	0	0%	0	0%	2	5%
86 - 90 %	1	3%	2	5%	6	15%
91 - 95 %	8	20%	9	23%	8	20%
96 - 100 %	31	78%	28	70%	23	58%
Jumlah Karyawan	40	100%	40	100%	40	100%

Sumber : Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian Pengembangan dan Penilaian Kinerja)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja individu dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 belum tercapai secara optimal, terlihat dari naik turunnya jumlah karyawan yang mendapat nilai SKI pada kriteria skor penilaian 70-80%, 91-95%, dan 96-100%. Hal ini dapat dilihat bahwa pada tahun 2009 dan 2010 terdapat satu orang karyawan yang menduduki kriteria skor penilaian 70-80%, kemudian yang menduduki kriteria skor 91-95% tahun 2008 terdapat delapan orang, tahun 2009 naik menjadi sembilan orang, kemudian turun lagi menjadi delapan orang pada tahun 2010. Selanjutnya yang menduduki kriteria skor 96-100% tahun 2008 sebanyak 31 orang turun menjadi 28 orang pada tahun 2009 dan turun lagi menjadi 23 orang pada tahun 2010. Meskipun pada kriteria skor penilaian 81-85% dan 86-90% mengalami kenaikan.

Untuk melengkapi tabel di atas, diuraikan pencapaian kinerja berdasarkan Sasaran Kerja Unit (SKU), yang merupakan penilaian gabungan dari seluruh bagian Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1. 4
Data Pencapaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Kerja Unit (SKU)
Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung

No	Aspek Program Kerja	2008			2009			2010		
		Bobot Nilai	Realisasi	%	Bobot Nilai	Realisasi	%	Bobot Nilai	Realisasi	%
1	Perspektif Keuangan	20	18,05	18,05%	10	9,6	9,60%	10	7,58	7,58%
2	Perspektif Pasar	28	29,8	29,80%	30	29,95	29,95%	46	45,24	45,24%
3	Perspektif Proses	26	26,5	26,50%	35	35	35,00%	30	28,7	28,70%
4	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	26	27,35	27,35%	25	24	24,00%	14	13,38	13,38%
	Jumlah	100	101,70	101,70%	100	98,55	98,55%	100	94,90	94,90%

Sumber : Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (Bagian : Pelayanan SDM dan Remunerasi)

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja unit dari tahun ke tahun mengalami penurunan, pada tahun 2008 program kerja yang terealisasi sebesar 101,70%, tahun 2009 turun menjadi 98,55% dan tahun 2010 mengalami penurunan kembali menjadi 94,90%. Hal ini perlu menjadi perhatian khususnya bagi Kepala Divisi selaku pimpinan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk dapat memberikan pengarahan dan pengelolaan manajemen yang lebih baik lagi.

Dari keseluruhan wawancara dan data empirik yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, banyak terdapat indikasi yang menunjukkan belum optimalnya

kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menganggap permasalahan ini penting untuk diteliti. Apabila kondisi seperti ini dibiarkan, maka akan berdampak semakin buruknya kinerja perusahaan dan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang kurang baik akan mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keunggulan sehingga kalah bersaing dan akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan meningkatkan usahanya.

Fenomena yang telah dijelaskan di atas, memberi peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung, yaitu belum optimalnya kinerja karyawan. Kepemimpinan dan budaya organisasi diduga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan. Sebagaimana pendapat Sondang P. Siagian (2003:2) yang menyatakan bahwa:

Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat diterima sebagai suatu “trueisme” apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya”.

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha memahami perilaku perorangan, karena pemimpinlah yang biasanya memberi pengarahan untuk mengejar tujuan (Robbins dalam Tim Indeks, 2008:165).

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, Robbins (dalam Prentice Hall Inc., 2001 :529) mengungkapkan bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja, semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja dan kepuasan kerja. Jadi ketika suatu fenomena masalah kinerja yang terjadi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) tersebut belum optimal, salah satu faktor penyebabnya adalah budaya organisasi pada perusahaan tersebut belum kuat atau belum dapat diimplementasikan secara menyeluruh. Hanya sebuah aturan tertulis yang ada pada sebuah perusahaan, tidak berusaha untuk mensosialisasikan budaya tersebut agar tetap hidup dan menjadi pegangan serta identitas bagi para karyawannya.

Berkaitan dengan upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) dan hubungannya dengan kepemimpinan dan budaya organisasi, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi. Robbins (Hadyana Pujaatmaka, 1996:11) mengatakan bahwa

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, proses dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

Mengacu pada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) , maka perlu dan penting

dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Inilah yang menarik bagi penulis untuk mengadakan penelitian, dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero). Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan strategis yang perlu dibina dan dikembangkan untuk menciptakan organisasi yang baik. Belum optimalnya kinerja karyawan akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan yang tinggi akan menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam pelaksanaannya kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor. Gibson (dalam Nunuk, 2005:124-125), mengemukakan:

Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (1) variabel individual (kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis); (2) variabel psikologi (kepribadian, persepsi, sikap, motivasi dan kepuasan); dan (3) variabel organisasi (desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi, serta sumber daya).

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, penulis memfokuskan penelitian pada variabel organisasi, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi diduga menjadi faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu masalah kinerja karyawan dalam penelitian ini akan dikaji dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: ” Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) belum efektif, serta budaya organisasi yang dimiliki PT INTI (Persero) Bandung belum kuat dan belum sepenuhnya dipersepsi oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari masih belum optimalnya kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung. Kondisi ini harus segera ditanggulangi mengingat bila tidak, akan memberikan citra masyarakat terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) secara keseluruhan tidak baik”.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung?
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung?

3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung?
4. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan diatas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian tersebut di atas tercapai, maka akan ada dua kegunaan dari penelitian ini, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi perusahaan atau instansi terkait, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya. Sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.
- 2) Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis data, fakta, dan peristiwa yang terjadi, kemudian di generalisasikan secara objektif dan ilmiah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.
- 3) Untuk mengetahui dengan pasti hasil implikasi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT INTI (Persero) Bandung.
- 4) Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi atau data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi yang menunjang meningkatnya kinerja karyawan.