

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Setiap organisasi selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Maka dari itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Wibowo, et al., (2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia (SDM) dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins & Judge (2019:19) budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi anggota

selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik.

Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia bekerja dan melakukan kegiatan bekerja dengan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perkembangan pada dunia bisnis saat ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik, diiringi dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan yang mengakibatkan pada meningkatnya jumlah sampah di Indonesia, oleh sebab itu perlu adanya perusahaan pengelola sampah untuk mengurai sampah-sampah tersebut menjadi ramah lingkungan. PT. Loka Karya Inovasi Bersama atau biasa dikenal dengan Jubelo adalah entitas bisnis yang menyediakan layanan terkait pengumpulan, pengangkutan, pengolahan, dan pembuangan sampah. Mereka bertujuan untuk mengelola limbah dengan cara yang aman, efisien, dan berkelanjutan. Perusahaan ini menyediakan layanan pengumpulan sampah dari rumah tangga, bisnis, industri, dan fasilitas umum. Pengumpulan dilakukan secara teratur sesuai jadwal yang telah ditentukan. Setelah dikumpulkan, sampah diangkut ke lokasi pengolahan atau pembuangan menggunakan kendaraan khusus. Di fasilitas pengolahan, sampah diproses untuk memisahkan material yang dapat didaur ulang, diolah menjadi kompos, atau diubah menjadi energi. Pengolahan juga mencakup metode untuk mengurangi volume dan toksisitas sampah. Sampah yang tidak dapat didaur ulang atau diolah lebih lanjut dibuang ke tempat pembuangan akhir (TPA) atau insinerator yang dirancang untuk menangani limbah secara aman dan meminimalkan dampak lingkungan. Dengan menyediakan layanan-layanan ini, perusahaan pengelola sampah membantu menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan, mendukung upaya daur

ulang, dan berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan. Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja pengelolaan sampah hasil dari penginputan data yang dilakukan oleh 289 Kabupaten/kota se-Indonesia pada tahun 2024.

**Tabel 1.1**

**Data Capaian Kinerja Pengelolaan Sampah di Indonesia Pada Tahun 2024**

NO	Keterangan	Lokasi	Jumlah Ton/Tahun
1	Timbul Sampah	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	31,832,488.80
2	Sampah Terkelola	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	20,451,852.03
3	Penanganan Sampah	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	15,815,710.33
4	Sampah Tidak Terkelola	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	11,380,636.77
5	Pengurangan Sampah	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	4,636,141.70

Sumber: Sistem Informasi Penyelenggaraan Sistem Nasional (SIPSN) 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 keterangan sampah timbul di Indonesia berada pada urutan pertama dengan jumlah 31,832,488.80 ton/tahun, kemudian disusul dengan sampah terkelola dengan jumlah 20,451,852.03 ton/tahun, penanganan sampah dengan jumlah 15,815,710.33 ton/tahun, sampah tidak terkelola dengan jumlah 11,380,636.77ton/tahun, dan, pengurangan sampah berada pada urutan terakhir dengan jumlah sebanyak 4,636,141.70 ton/tahun. Ini menandakan bahwa jumlah produksi timbul sampah di Indonesia masih sangat banyak dari pada jumlah pengurangan sampah. Perusahaan pengelola sampah di Indonesia diharapkan dapat

memanfaatkan sampah-sampah tersebut untuk di daur ulang menjadi hal yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 mengatur tentang pengelolaan sampah. Undang-undang ini mendefinisikan sampah sebagai sisa kegiatan manusia atau proses alam yang berbentuk padat atau semi padat, dan dapat terurai atau tidak dapat terurai.

UU ini juga mengatur bahwa setiap orang wajib mengurangi dan menangani sampah dengan cara yang berwawasan lingkungan. Sampah yang memerlukan pengelolaan khusus disebut sampah spesifik. Pengelolaan sampah spesifik tidak dapat dilakukan secara seragam, melainkan harus disesuaikan dengan karakteristik, volume, frekuensi timbulnya, dan faktor lainnya.

**Tabel 1.2**  
**Perusahaan Pengelola Sampah Di Indonesia**

No.	Nama Perusahaan	Rating
1	Waste4Change	5.0
2	PT Jabar Lestari	4.9
3	PT Jamkrindo	4.8
4	Bank Sampah Bersinar	4.5
5	Mulung.co	4.2
6	PT Migas Hulu	4.1
7	Jubelo	4.0

Sumber: IDNTimes.com (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut terdapat beberapa perusahaan pengelola sampah di Indonesia salah satu nya Jubelo menempati urutan terbawah dengan *rating* terkecil yaitu sebesar 4,0. Berdasarkan data yang terlihat juga bahwa Jubelo juga masih mendapatkan *rating* yang kurang baik. Jubelo adalah perusahaan

teknologi yang fokus utamanya adalah pengelolaan sampah (*waste management*). Perusahaan ini berupaya membentuk ekosistem pengelolaan sampah yang bertujuan untuk mencapai *Zero Waste* dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Berikut data sistem penilaian kinerja pada Jubelo.

**Tabel 1.3**  
**Skala Penilaian Kinerja Karyawan Jubelo Bandung**

Predikat	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	61-80	Cukup
D	41-60	Kurang
E	0-40	Kurang Sekali

Sumber: Data internal PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 skala penilaian kinerja karyawan adalah alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan. Skala ini membantu perusahaan dalam menilai kontribusi dan pencapaian karyawan berdasarkan berbagai kriteria yang telah ditetapkan. Hasil skala sistem penilaian kinerja karyawan Jubelo dibagi menjadi lima interpretasi. Skala penilaian kinerja karyawan Jubelo diukur dengan 5 unsur meliputi; kehadiran, kompetensi personal, kehadiran, disiplin dan tujuan organisasi. Berikut merupakan data pencapaian kinerja pada Jubelo dalam range waktu 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.4**  
**Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Jubelo Bandung.**

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2019	Triwulan 1	88,9	B	Baik
	Triwulan 2	84,8	B	Baik
	Triwulan 3	89,5	B	Baik
	Triwulan 4	82,7	B	Baik
Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan

2020	Triwulan 1	63,2	C	Cukup
	Triwulan 2	61,4	C	Cukup
	Triwulan 3	58,9	D	Kurang
	Triwulan 4	59,6	D	Kurang
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2021	Triwulan 1	67,4	C	Cukup
	Triwulan 2	72,5	C	Cukup
	Triwulan 3	77,9	C	Cukup
	Triwulan 4	81,3	B	Baik
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2022	Triwulan 1	85,4	B	Baik
	Triwulan 2	88,3	B	Baik
	Triwulan 3	91,3	A	Sangat Baik
	Triwulan 4	94,2	A	Sangat Baik
<b>Tahun</b>	<b>Triwulan</b>	<b>Angka</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2023	Triwulan 1	77,8	C	Cukup
	Triwulan 2	71,9	C	Cukup
	Triwulan 3	80,2	C	Cukup
	Triwulan 4	79,7	C	Cukup

Sumber: Data internal PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan Jubelo dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini menandakan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Jubelo tidak maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan *HRD* Jubelo, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan selalu mengalami kenaikan dan penurunan kualitas serta kuantitas kerja. Menurutnya, penurunan kinerja karyawan ini terjadi pada 3 *departement* yakni *departement operations associate* departemen yang bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran operasi sehari-hari dalam perusahaan, *departement warehouse associate* departemen yang melibatkan berbagai tugas yang berkaitan dengan penerimaan serta pengiriman barang di gudang dan yang terakhir yaitu *departement associate full stack developer* yang

bertanggung jawab atas pengembangan dan pemeliharaan aplikasi web atau perangkat lunak.

Menurut Mangkunegara (2020:72) ada 5 dimensi Kinerja Karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan Jubelo:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata SKor
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1	Kualitas Kerja	6	7	7	3	7	88	2,9
2	Kuantitas Kerja	13	4	2	3	8	79	2,6
3	Tanggung Jawab	8	4	7	3	8	89	2,9
4	Kerjasama	7	3	8	4	8	93	3,1
5	Inisiatif	12	1	6	4	5	83	2,7
<b>Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan</b>								<b>2,8</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai variabel kinerja karyawan, didapatkan skor rata-rata sebesar 2,8. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO). Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata terendah yakni dari dimensi kualitas kerja sebesar 2,6 dan dimensi inisiatif sama dengan skor 2,7. Maka dari itu dapat dinyatakan ada dua dimensi yang menyebabkan kinerja karyawan masih di PT Loka karya Inovasi Bersama (JUBELO) belum optimal. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan (belum optimal). Masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat

karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh atasan. Masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga membuat karyawan tersebut kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Data dari hasil kuesioner pra-survey ini diperoleh langsung dari karyawan PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.

hasil kuesioner pra-survei yang didapat penulis dari karyawan PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO). Pengukurannya menggunakan 5 variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan pra survei yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO). Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei variabel yang Mepengaruhi Kinerja Karyawan di Jubelo bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja	Sirkulasi udara	4	1	9	4	5	105	3,5
	Kebersihan dan kerapihan	4	2	6	9	9	111	3,7
	Lingkungan sosial	3	4	7	9	7	103	3,4
	Hubungan kerja	7	2	5	8	8	96	3,2
	Sistem informasi	4	1	9	6	10	107	3,5
<b>Skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja</b>								<b>3,4</b>
Kepemimpinan	Hubungan kerja	10	4	8	1	7	81	2,7
	Struktur tugas	7	6	9	2	6	84	2,8
	Kekuasaan	5	6	8	3	8	93	3,1
<b>Skor rata-rata variabel Kepemimpinan</b>								<b>2,8</b>
Disiplin Kerja	Kehadiran	4	1	7	9	9	108	3,6
	Peraturan kerja	2	1	5	11	11	118	3,9

	Nilai	3	3	9	10	5	101	3,3
<b>Skor rata-rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,6</b>
Kompensasi	Gaji dan upah	4	2	5	11	8	107	3,5
	Insentif	6	0	8	8	8	102	3,4
	Asuransi	5	1	2	11	11	112	3,7
<b>Skor rata-rata Kompensasi</b>								<b>3,5</b>
Budaya Organisasi	Inisiatif individual	13	3	5	3	6	76	2,5
	Toleransi terhadap tindakan berisiko	7	8	6	2	7	84	2,8
	Arah	6	7	7	4	6	87	2,9
	Integrasi	13	3	5	4	5	75	2,5
	Kontrol	8	4	9	3	6	85	2,8
	Identitas	8	3	8	5	6	88	2,9
	Toleransi terhadap konflik	10	3	7	5	5	82	2,7
<b>Skor rata-rata Budaya Organisasi</b>								<b>2,7</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2024

Menurut Busro (2020:251) ada 3 dimensi kepemimpinan diantaranya: hubungan kerja, struktur tugas dan kekuasaan. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.7**

**Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kepemimpinan Karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kepemimpinan	Hubungan kerja	10	4	8	1	7	81	2,7
	Struktur tugas	7	6	9	2	6	84	2,8
	Kekuasaan	5	6	8	3	8	93	3,1
<b>Skor rata-rata variabel Kepemimpinan</b>							<b>2,8</b>	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Tabel 1.6 di atas menunjukkan tanggapan karyawan terhadap variabel kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO). Berdasarkan tabel 1.6 tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 2,8 adapun dimensi yang dibawah

rata-rata yaitu dimensi hubungan kerja dengan nilai skor rata-rata 2,7. Yang artinya kepemimpinan belum sesuai dengan yang diharapkan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu perusahaan akan membawa kontribusi positif bagi perusahaan. Selain mampu meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam bekerja, gaya kepemimpinan juga memberikan kontribusi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Umar (2019:207) ada 7 dimensi budaya organisasi diantaranya: inovasi dan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Budaya Organisasi Karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Budaya Organisasi	Inisiatif individual	13	3	5	3	6	76	2,5
	Toleransi terhadap tindakan berisiko	7	8	6	2	7	84	2,8
	Arah	6	7	7	4	6	87	2,9
	Integrasi	13	3	5	4	5	75	2,5
	Kontrol	8	4	9	3	6	85	2,8
	Identitas	8	3	8	5	6	88	2,9
	Toleransi terhadap konflik	10	3	7	5	5	82	2,7
<b>Skor rata-rata Budaya Organisasi</b>								<b>2,7</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Tabel 1.7 di atas menunjukkan tanggapan karyawan terhadap variabel budaya organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Loka Karya Inovasi

Bersama (JUBELO). Berdasarkan tabel 1.7 tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel budaya organisasi sebesar 2,7 adapun dimensi yang dibawah rata-rata antara lain dimensi inovasi dan resiko dengan nilai skor rata-rata 2,5 dan dimensi orientasi hasil dengan nilai skor rata-rata 2,5. Yang artinya cenderung belum optimal. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Dengan membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mariyani, Sofjan Aripin & Darmanto (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Dian Indiyanti, Astri Ghina & Adelia Farhani Romadhona (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan pra survey yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LOKA KARYA INOVASI BERSAMA (JUBELO) BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Rumusan Masalah**

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
  - Hubungan kerja
2. Budaya Organisasi
  - a. Inisiatif Individual
  - b. Integrasi
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kuantitas kerja
  - b. Inisiatif

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kepemimpinan pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Budaya Organisasi pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan Pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO).
2. Budaya Organisasi di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO).
3. Kinerja Karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO).
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian

ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahwa studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

##### **2. Bagi Perusahaan**

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan pada kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.