

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah agen penggerak suatu organisasi. SDM memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dimana SDM pelaku terhadap kegiatan yang dirancang oleh perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan (Sihombing & Verawati, 2021). Organisasi harus mengelola ataupun mengatur sumber daya manusia yang dimiliki dengan seoptimal dan maksimal dengan tujuan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan (Hartono Tommy & Siagian Mauli, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup semua individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi mereka (Gazzaroli et al., 2023). Suatu perusahaan yang memiliki tujuan yang sama yaitu menjadikan perusahaan tempat bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan dan perkembangan dari tahun ke tahun pasti perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan yang ditetapkan (Liyas & Primadi, 2017).

Pada saat ini dunia perbankan memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan (Liyas & Primadi, 2017). Untuk itu diperlukan kondisi bank yang sehat dan memiliki kinerja yang baik. Suatu potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam

rangka melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai disebut kinerja (Mulinbota Moron et al., 2023). Kinerja memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan tercapainya kinerja pada tiap fungsi organisasi dan kinerja fungsi organisasi memberikan sumbangan dalam proses tercapainya kinerja organisasi (Kusuma & Rahardja, 2018). Setiap pegawai dapat menyelesaikan semua beban organisasi secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah yang terjadi melalui kinerja yang baik.

Aktivitas perekonomian negara dipengaruhi secara signifikan melalui institusi perbankan. Permainan kontemporer dipengaruhi oleh lembaga perantara keuangan seperti bank. Perbankan berfungsi sebagai perantara keuangan sehingga wajib menunjukkan kinerja yang bagus. Perbankan dengan kinerja yang baik memiliki peluang yang lebih besar dalam mendapatkan kepercayaan dari nasabah karena dianggap sebagai agen yang dapat dipercaya. Sebagai organisasi yang beroperasi di sector keuangan perbankan sangat bergantung pada kepercayaan yang diberikan nasabah agar operasinya dapat terdukung dan terfasilitasi secara efektif dan efisien. Kesejahteraan yang diterima para pemangku kepentingan tidak terlepas dari operasional perusahaan yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan nilai yang dimiliki perusahaan (Akmal et al., 2024).

Tabel I-1
Capaian kinerja Perbankan PT. BPR Araya Arta Kebumen
(dalam ribuan rupiah)

No	Tahun	Laba Berjalan	Aset	NPL
1	2019	554.266	21.023.384	2,35
2	2020	736.267	26.839.048	1,77
3	2021	896.852	32.767.290	2,20
4	2022	1.273.254	43.154.932	4,11
5	2023	1.398.105	50.225.563	3,06

Sumber: PT. BPR Araya Arta Kebumen

Berdasarkan tabel di atas merupakan gambaran peningkatan dan penurunan pada kinerja NPL (*Non Performing Loan*) PT. BPR Araya Arta dari tahun 2019 – 2023. Laba berjalan dan aset yang dimiliki perusahaan selalu mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Disampaikan oleh Direktur PT. BPR Araya Arta bahwa NPL (*Non Performing Loan*) merupakan pinjaman atau kredit yang tidak lagi memberikan pembayaran pokok atau bunga sesuai jadwal yang telah disepakati antara peminjam dan pemberi pinjaman (bank). Dengan kata lain adalah pinjaman yang macet atau gagal bayar, yang telah melampaui batas waktu tertentu tanpa ada pembayaran yang dilakukan. NPL adalah salah satu indikator kunci yang digunakan regulator untuk menilai kesehatan sistem perbankan. Perbankan sehat dibuktikan dengan jumlah $NPL < 2\% < NPL < 5\%$. Perbankan dengan kondisi sehat harus memiliki NPL atau *Non Performing Loan* dibawah 5%. NPL yang tinggi memiliki pengaruh pada kinerja dan likuiditas perusahaan. Berdasarkan data yang dimiliki oleh PT. BPR Araya Arta dapat disimpulkan bahwa perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan dan terjadi kenaikan serta penurunan NPL tetapi masih dalam kondisi sehat ($<5\%$). Selain memiliki perbankan

yang sehat, PT. BPR Araya Arta juga memperoleh beberapa penghargaan diantaranya *Golden Star Awards* TOP 100 BPR 5 tahun berturut – turut, BPR berpredikat TOP 100 BPR breaset Rp5 Miliar sampai dengan dibawah Rp35 Miliar yang tumbuh pesat selama 3 tahun, penghargaan infobank sebagai BPR dengan predikat sangat bagus di tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah optimal dan kemungkinan disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada di perusahaan.

Salah satu unsur penting dalam upaya peningkatan dan pencapaian kinerja organisasi adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Para karyawan mengharapkan adanya pemberian motivasi yang tinggi dalam organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya (Y. Klau Gloryna & Andriyani Struce, 2020). Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi budaya organisasi yang positif, harmonis dan menunjang hasil kinerja karyawan. Untuk itu suatu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi penggerak perubahan kearah yang lebih baik sehingga tercipta kerjasama organisasi yang kuat.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menekankan pada hal seorang pemimpin yang harus bisa menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan dibawahnya

untuk berprestasi sesuai atau melebihi dari harapannya (Heubusch, 2006). Menurut (Y. Klau Gloryna & Andriyani Struce, 2020) Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya memimpin yang memiliki karakter kepemimpinan kuat. Kepemimpinan yang kuat adalah pemimpin yang memiliki visio (visi) yang jelas, visio mempunyai arti adalah mimpi masa depan atau tantangan untuk diwujudkan. Setiap pemimpin harus memiliki *inspiration* (memberi inspirasi), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity* (integritas), *organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih), dan *nurturing* (memelihara keseimbangan dan keharmonisan dengan bawahan atau karyawan lainnya agar betah dan semangat bekerja dengannya).

Gaya kepemimpinan transformasional harus mampu memotivasi dan mentransformasikan kepada pengikut atau karyawan dibawahnya melalui cara menyadarkan mereka akan pentingnya suatu pekerjaan sehingga mendorong mereka untuk mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi (Y. Klau Gloryna & Andriyani Struce, 2020). Apabila suatu perusahaan menginginkan perubahan maka memerlukan proses yang tidak mudah dimulai dengan adanya peran pemimpin yang mampu menjadi panutan karena perubahan dimulai dari *top management* atau pemimpin perusahaan. Pentingnya kepemimpinan transformasional dijelaskan oleh (Heubusch, 2006) bahwa yang ditekankan dalam gaya kepemimpinan transformasional adalah memotivasi karyawan dan kinerja karyawan dibandingkan dengan transaksional, sehingga bawahan memiliki rasa percaya,

kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur pada 5 Karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen ditemukan bahwa pemimpin yang transformasional memiliki peranan bagi karyawan karena dapat menjadi tauladan bagi karyawan dan menciptakan iklim perusahaan yang sehat serta kompetitif. Pemimpin selalu memberikan inspirasi dan motivasi melalui visi dan misi perusahaan guna mencapai target – target kinerja agar selalu meningkat sehingga pemberdayaan karyawan lebih maksimal. Pemimpin memberikan ide dan inovasi terbaru berupa perbaikan layanan nasabah, fasilitas kantor dan meningkatkan kenyamanan nasabah dalam bertransaksi perbankan. Pemimpin melibatkan seluruh unsur perusahaan termasuk karyawan di lini terbawah guna mengambil keputusan dan mendengarkan saran masukan dari seluruh karyawan perusahaan. Hal ini yang menyebabkan perusahaan memiliki keterikatan antar karyawan yang baik, karena sosok pemimpin yang dapat membangun rasa kekeluargaan dan rasa memiliki sehingga dengan loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Kondisi tersebut membangun budaya organisasi yang sehat dan kondusif. Kedisiplinan karyawan terus membaik karena karyawan segan untuk melakukan tindakan *indisipliner* karena pemimpin memberikan contoh tindakan disiplin dan pemimpin tegas dalam menerapkan peraturan tanpa membeda-bedakan. Seluruh karyawan dinilai secara objektif sehingga budaya

persaingan di perusahaan sehat dan kondusif sesuai dengan capaian kinerja masing masing untuk perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional 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. Menurut (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023) Budaya organisasi ialah nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota organisasi untuk menginspirasi orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi. Menurut penjelasan dari (Y. Klau Gloryna & Andriyani Struce, 2020) Budaya organisasi memiliki cakupan yaitu cita-cita yang mengatur sumber daya manusia didalam internal maupun ekseternal perusahaan dan norma norma yang ada yang digunakan untuk menentukan tindakan atau perilaku yang tepat dalam perusahaan.

Budaya organisasi diharapkan mampu memberikan dampak dan manfaat positif bagi anggota maupun organisasi secara keseluruhan berkaitan dengan mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. (Sukmawati & Tarmizi, 2022) menjelaskan bahwa Keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memiliki peranan strategis yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan melalui bakat, tenaga

dan kreativitas yang dimiliki sebagai kebutuhan perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya di bidang perbankan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. BPR Araya Arta, budaya organisasi yang dibangun mengalami peningkatan hal ini menyebabkan kondisi perusahaan menjadi lebih kondusif sehingga memberikan rasa nyaman dan kekeluargaan bagi seluruh instrument yang ada di perusahaan. Budaya organisasi yang baik menyebabkan kinerja karyawan lebih kompetitif dan sehat sehingga motivasi kerja ikut terbangun untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan mendukung pengembangan karyawan, dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang diberikan beasiswa untuk berkuliah Diploma III. Kesejahteraan karyawan terjamin terutama apabila karyawan mampu mencapai target kinerja yang direncanakan. Budaya organisasi yang baik akan menyebabkan budaya kerja yang baik pula.

Budaya organisasi dengan mengedepankan kepuasan nasabah dengan menjadikan nasabah sebagai prioritas utama. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan bawahan menyebabkan budaya organisasi yang terbangun lebih harmonis dan lebih transparan. Etika dan integritas yang tinggi guna membangun rasa percaya baik untuk pihak internal maupun eksternal perbankan, untuk menjaga kepercayaan bagi nasabah dan pemangku kepentingan. Adanya pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang

memiliki produktivitas yang baik menyebabkan budaya organisasi terbentuk dengan persaingan yang sehat.

Budaya organisasi yang terbangun tidak terlepas dari tindakan disiplin dari para karyawan. Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Melalui tindakan disiplin akan mencerminkan kekuatan perusahaan. Untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran dan peringatan yang bertujuan untuk memperbaiki kedisiplinan.

Menurut (Hartono Tommy & Siagian Mauli, 2020) etika dan hormat yang muncul dari diri seorang karyawan tentang aturan serta norma yang menjadi tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan adalah disiplin kerja. Seperti yang di ungkapkan oleh (Werda & Prabowo, 2023) Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik dan memenuhi tugas-tugas mereka sesuai dengan target yang ditetapkan. Tingkat disiplin yang tinggi juga dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga produktivitas meningkat. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Trisnowati, 2022).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak atau tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan yaitu keteladanan pimpinan, aturan yang pasti dan kebiasaan-kebiasaan yang sudah biasa dilakukan dalam perusahaan yang sudah menjadi sebuah budaya pada suatu organisasi. Dari uraian di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja, di mana tingkat disiplin seseorang akan mempengaruhi tingkat kerjanya pula. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja maka semakin tinggi pula hasil pekerjaan yang akan dicapai begitu pula sebaliknya, pegawai yang mempunyai disiplin rendah maka hasil pekerjaannya tidak akan optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, kedisiplinan di PT. BPR Araya Arta Kebumen dilakukan sudah sesuai prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Seluruh karyawan wajib melakukan apel pagi dan wajib datang tepat waktu. Pemberlakuan jam kerja yang efektif menimbulkan produktivitas yang baik. Pelaksanaan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan ditandai dengan pemberlakuan jam kerja, penerapan seragam harian, penerapan SOP pelayanan dan pemberlakuan aturan yang ketat. Setiap karyawan yang akan melakukan keterlambatan atau perizinan serta pulang lebih awal harus memberikan keterangan yang jelas kepada pimpinan. Seluruh data absensi karyawan PT. BPR Araya Arta tercatat secara sistematis dan melalui sistem yang terorganisir.

Tabel I-2
Persentase Keterlambatan Karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen

No	Bulan	Rata-Rata Keterlambatan	Rata – Rata Kehadiran
1	Januari 2024	3%	97,1%
2	Februari 2024	4,32%	97,32%
3	Maret 2024	3,7%	99%
4	April 2024	6,45%	97,3%
5	Mei 2024	5,37%	96,3%
6	Juni 2024	4%	97%
7	Juli 2024	9,25%	97,2%
8	Agustus 2024	4%	97,3%
9	September 2024	5,5%	99%

Sumber: PT. BPR Araya Arta Kebumen

PT. BPR Araya Arta merupakan salah satu organisasi perbankan yang berada di daerah Kabupaten Kebumen dan keberadaannya sangat membantu perekonomian masyarakat, khususnya para pengusaha mikro, kecil dan menengah di Kabupaten Kebumen dan sekitarnya. PT. Bank Perkreditan Rakyat Araya Arta yang berkedudukan di Jl. H.M. Sarbini No. 87, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. PT. BPR Araya Arta dengan Kantor Pusat di Jl. H.M. Sarbini No.87, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah, telah membuka pelayanan Kantor Kas yang berada di Pasar Wonokriyo Blok D No. 15, Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen, bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan pengembangan usaha di wilayah barat dari Kabupaten Kebumen dan sekitarnya.

Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang jasa keuangan PT. BPR Araya Arta menyadari bahwa keberhasilan usahanya sangat tergantung pada kualitas kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka PT. BPR

Araya Arta Kebumen senantiasa berupaya untuk memperhatikan kinerja para pegawainya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka PT. BPR Araya Arta Kebumen tidak akan bisa berkembang untuk bisa selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan untuk para nasabahnya.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang ada diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR ARAYA ARTA KEBUMEN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat didefinisikan bahwa kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen sudah baik. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja. Dengan memperhatikan secara seksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Membatasi populasi penelitian pada Karyawan PT. BPR Araya Arta Kebumen.
2. Membatasi variabel penelitian pada:
 - a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil capaian kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas sebagai wujud tanggungjawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Supatmi *et al.*, 2016). Menurut (Latifah *et al.*, 2020) Kinerja merupakan tingkatan capaian pelaksanaan program kegiatan suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi dan sasaran perencanaan strategis organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam jurnal (Latifah *et al.*, 2020) indikator variabel kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas hasil kerja
 3. Ketepatan waktu kerja
 4. Tingkat kehadiran
 5. *Team work* (kerjasama)
- b. Gaya kepemimpinan transformasional

Seorang pemimpin wajib memiliki kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran serta cita-cita organisasi. Gaya Kepemimpinan transformasional adalah proses seorang pemimpin dan karyawannya mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Akbar & Imaniyati, 2019).

Menurut (Widayati *et al.*, 2017) terdapat empat komponen yang dapat menjadi indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh ideal
2. Motivasi inspirasional
3. Stimulasi intelektual
4. Perimbangan individual

c. Budaya Organisasi

Tampilan suatu organisasi yang dilihat oleh orang pihak eksternal merupakan cerminan dari budaya suatu organisasi.. Budaya yang buruk dan tidak berjalan dengan baik akan menghasilkan citra negatif bagi organisasi sebaliknya budaya kerja yang positif dan berjalan dengan baik maka akan menghasilkan citra positif (Lubis, 2020). Menurut (Gita & Yuniawan, 2016) budaya organisasi memiliki karakteristik nilai, tradisi dan perilaku suatu organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Kesuksesan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak dipengaruhi dengan kompetensi yang dimiliki, profesionalisme dan komitmen yang dimiliki pada hal yang ditekuni.

Budaya organisasi memiliki indikator yang disebutkan oleh (Sitorus, 2021) yaitu:

1. *Individual Initiative* (inisiatif individu)
2. *Risk Tolerance* (toleransi terhadap resiko)
3. *Control* (pengendalian)
4. *Management Support* (dukungan manajemen)
5. *Communication Pattern* (pola komunikasi)

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan, sikap menghormati dan menghargai pada aturan yang terdapat

didalam organisasi baik tertulis maupun tidak dalam upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan yang ada di perusahaan tersebut (Paryanti, 2021). Disiplin merupakan perasaan yang dimiliki hati nurani atau suatu kehendak seseorang untuk patuh terhadap aturan yang berlaku, seperti tugas dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan aturan organisasi baik tertulis atau tidak (Kadek *et al.*, 2021).

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Kadek *et al.*, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen secara parsial.

3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen secara parsial.
4. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen secara simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Araya Arta Kebumen ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan mendatang dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Putra Bangsa khususnya pada jurusan manajemen sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi kepemimpinan, pengembangan budaya organisasi, dan peningkatan disiplin kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.