

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif telah mendorong organisasi untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mempertahankan keberlangsungan dan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Perkembangan teknologi, perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas produk dan pelayanan menyebabkan perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan sumber daya finansial dan teknologi. Organisasi juga dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional, adaptif, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam pengelolaan organisasi modern.

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ichsan, Surianta, & Nasution, 2020).

Kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi adalah semua aspek kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan adalah hal penting bagi manajemen. Ini karena kinerja individu pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada dasarnya tidak terbentuk secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan. Faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja dapat membentuk perilaku dan kondisi kerja karyawan. Di sisi lain, faktor psikologis seperti motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan, tenaga, dan usaha yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai kinerja karyawan perlu dilakukan secara lebih komprehensif dengan melihat keterkaitan antara faktor kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Organisasi yang memiliki karakteristik khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satunya adalah PT Surya Berkah Utama (SBU) Ponorogo. PT Surya Berkah Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan umum yang beralamat di Jalan Batoro Katong

No. 84, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo. Perusahaan ini merupakan salah satu Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di bawah naungan Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Ponorogo. Keberadaan perusahaan tersebut merupakan salah satu bentuk implementasi dakwah ekonomi Muhammadiyah dalam rangka memperkuat kemandirian ekonomi persyarikatan sekaligus memberikan manfaat bagi masyarakat.

Sebagai bagian dari Amal Usaha Muhammadiyah, PT Surya Berkah Utama tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan ekonomi, tetapi juga membawa nilai dan tujuan yang berkaitan dengan dakwah, kemanfaatan, serta pengembangan organisasi. Perusahaan diprakarsai oleh Majelis Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata PDM Ponorogo dengan tujuan membangun usaha yang profesional, berdaya saing, dan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia di PT Surya Berkah Utama memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi yang semata-mata berorientasi pada pencapaian keuntungan. Pengelolaan karyawan tidak hanya diarahkan pada pencapaian produktivitas dan target perusahaan, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam.

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, PT Surya Berkah Utama menjunjung nilai amanah, profesionalisme, kejujuran, kemanfaatan, dan berkemajuan. Nilai-nilai tersebut menjadi penting karena dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan berinteraksi

dengan sesama anggota organisasi. Penerapan nilai Islam dalam aktivitas organisasi juga terlihat dari adanya beberapa kebiasaan yang telah berjalan di lingkungan PT Surya Berkah Utama Ponorogo. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, kegiatan kerja diawali dengan mengaji bersama yang kemudian dilanjutkan dengan apel pagi atau *briefing* yang dipimpin oleh pimpinan. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan kajian keislaman secara rutin setiap minggu bersama Pimpinan Daerah Muhammadiyah, dan kegiatan tersebut diwajibkan bagi seluruh karyawan.

Kebiasaan tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya ditempatkan sebagai konsep normatif, tetapi telah diupayakan untuk diterapkan dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep budaya organisasi Islam, yaitu suatu sistem makna, nilai, dan kepercayaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Kusumawati, 2015). Dengan demikian, keberadaan kegiatan mengaji bersama, kajian rutin, serta penerapan nilai amanah, kejujuran, profesionalisme, dan kemanfaatan dapat menjadi gambaran awal mengenai penerapan budaya organisasi Islam di PT Surya Berkah Utama Ponorogo.

Budaya organisasi Islam menjadi semakin penting karena budaya organisasi pada dasarnya dapat membentuk cara berpikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterapkan

secara konsisten, nilai tersebut dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks PT Surya Berkah Utama, penerapan nilai-nilai Islam diharapkan dapat mendorong terciptanya perilaku kerja yang bertanggung jawab, jujur, disiplin, profesional, serta berorientasi pada kemanfaatan. Namun demikian, keberadaan budaya organisasi yang baik tidak dengan sendirinya menjamin tercapainya kinerja yang optimal. Efektivitas penerapan budaya tersebut juga sangat bergantung pada bagaimana nilai-nilai tersebut diarahkan, dikomunikasikan, dan diteladankan oleh pimpinan kepada seluruh karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting dalam penerapan budaya organisasi sekaligus pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki posisi strategis dalam mengarahkan karyawan, memberikan contoh perilaku, menyampaikan tujuan organisasi, membangun komunikasi, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik atau pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Putri & Supriadi, 2023). Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik, memberikan kejelasan tugas, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya.

Dalam konteks PT Surya Berkah Utama, peran pimpinan menjadi semakin penting karena penerapan budaya organisasi Islam membutuhkan arahan dan keteladanan dari pimpinan. Kegiatan mengaji bersama, *briefing* pagi, kajian rutin, serta penerapan nilai amanah dan profesionalisme memerlukan pengelolaan dan koordinasi agar dapat dilaksanakan secara konsisten. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya berhubungan dengan pencapaian target pekerjaan, tetapi juga memiliki peran dalam mengarahkan penerapan nilai-nilai organisasi dan membentuk perilaku karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Islam, disiplin kerja merupakan faktor lain yang penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fariska, Kirana, & Subiyanto, 2022). Disiplin menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan aturan, waktu, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih tertib dalam menjalankan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap tugas, serta mampu menggunakan waktu kerja secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakteraturan, pemborosan waktu, dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap kinerja.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, PT Surya Berkah Utama memiliki program tunjangan absensi yang berlaku bagi seluruh karyawan. Program tersebut menjadi salah satu bentuk kebijakan perusahaan untuk mendorong kedisiplinan dan kehadiran karyawan. Tunjangan absensi dapat menjadi bentuk *reward* bagi karyawan yang memenuhi ketentuan kehadiran, tetapi pada sisi lain juga memiliki konsekuensi berupa pengurangan atau tidak diperolehnya tunjangan ketika karyawan tidak melakukan konfirmasi kehadiran atau mengalami keterlambatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adanya mekanisme tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya membangun kedisiplinan melalui sistem penghargaan dan konsekuensi. Namun, efektivitas kebijakan tersebut tetap perlu dikaji karena disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aturan dan penghargaan, tetapi juga oleh kesadaran dan motivasi karyawan.

Hal tersebut mengarahkan perhatian pada motivasi kerja sebagai faktor psikologis yang dapat menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang (Nilawati, Firman, & Kitta, 2024). Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, mempertahankan usaha, serta mengarahkan perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, karyawan tidak hanya menjalankan pekerjaan karena kewajiban, tetapi juga terdorong untuk memberikan usaha yang lebih optimal dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Motivasi kerja memiliki posisi penting dalam penelitian ini karena faktor kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh terhadap kinerja secara sederhana dan langsung. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja. Demikian pula, budaya organisasi Islam yang kuat dapat memberikan nilai dan makna terhadap pekerjaan, sedangkan disiplin kerja dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut berpotensi membentuk kondisi psikologis yang lebih positif sehingga meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

PT Surya Berkah Utama juga memiliki upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian *reward* dan pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) kepada karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, pemberian penghargaan dapat menjadi salah satu stimulus yang mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan mempertahankan kinerja. Namun, efektivitas penghargaan dalam meningkatkan motivasi juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan memandang keadilan, transparansi, dan keterkaitan antara prestasi dengan penghargaan yang diterima.

Dengan demikian, terdapat keterkaitan yang logis antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Gaya kepemimpinan dapat memberikan arah dan dorongan kepada karyawan, budaya organisasi Islam memberikan nilai dan pedoman perilaku, sedangkan disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut selanjutnya dapat memengaruhi motivasi kerja sebagai kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Motivasi kerja kemudian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel intervening untuk mengetahui apakah motivasi menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris, hubungan antara variabel-variabel tersebut masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian (Astamega, 2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Siregar, Tanjung, & Sabrina, 2024), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,160, *t-statistic* sebesar 0,958 yang lebih kecil dari 1,96, dan *p-value* sebesar 0,338 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan gaya kepemimpinan belum tentu secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja pada setiap konteks organisasi.

Berbeda dengan temuan tersebut, penelitian (Baihaqi & S, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dapat membentuk perilaku kerja dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja. Sementara itu, penelitian (Mazidah, 2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh positif sebesar 0,517, *p-value* sebesar 0,000, dan *t-statistic* sebesar 3,3919. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa perlu ada penelitian tambahan. Studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Di sisi lain, penelitian lain menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan mungkin tidak selalu bersifat langsung. Sebaliknya, kondisi psikologis karyawan dan karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan dapat mempengaruhi hubungan ini. Motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah mekanisme yang penting untuk diuji.

Research gap tersebut menjadi semakin menarik apabila dikaji pada organisasi yang memiliki karakteristik budaya dan nilai yang khas. PT Surya Berkah Utama Ponorogo merupakan organisasi yang berada dalam

lingkungan Amal Usaha Muhammadiyah dan secara nyata menerapkan nilai-nilai Islam dalam aktivitas organisasi. Adanya kegiatan mengaji bersama, kajian rutin, *briefing* pagi, penerapan nilai amanah dan profesionalisme, program tunjangan absensi, serta pemberian *reward* dan pembagian SHU menunjukkan adanya kombinasi antara aspek spiritual, kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Karakteristik tersebut menjadikan PT Surya Berkah Utama Ponorogo memiliki konteks yang menarik untuk menguji kembali hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian pada organisasi umum belum tentu sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi organisasi yang memiliki orientasi nilai keislaman dan karakteristik sebagai Amal Usaha Muhammadiyah. Oleh sebab itu, penelitian pada PT Surya Berkah Utama diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai mekanisme hubungan antarvariabel tersebut.

Selain itu, penelitian ini penting karena tidak hanya meneliti apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga meneliti bagaimana pengaruh ini terjadi melalui motivasi kerja. Pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung memungkinkan penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya bertanya apakah suatu variabel

mempengaruhi kinerja, tetapi juga meneliti apakah motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan kinerja karyawan dengan faktor-faktor organisasi.

Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperluas pemahaman mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat kajian mengenai budaya organisasi Islam dalam konteks organisasi bisnis yang merupakan bagian dari Amal Usaha Muhammadiyah. Selain itu, pengujian motivasi kerja sebagai variabel intervening diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor organisasi dengan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Surya Berkah Utama Ponorogo dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan, memperkuat budaya organisasi Islam, meningkatkan kedisiplinan karyawan, serta mengembangkan sistem motivasi dan penghargaan yang lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan melalui tuntutan pencapaian target, tetapi juga melalui

penciptaan lingkungan organisasi yang mampu memberikan arah, nilai, motivasi, dan keteraturan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai kondisi organisasi, fenomena yang ditemukan di lapangan, landasan konseptual, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa masih terdapat ruang untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. PT Surya Berkah Utama Ponorogo dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik organisasi yang khas sebagai Amal Usaha Muhammadiyah serta menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Surya Berkah Utama Ponorogo.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
5. Bagaimana budaya organisasi islam berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
6. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
7. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
8. Bagaimana motivasi kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
9. Bagaimana motivasi kerja mampu memediasi budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?
10. Bagaimana motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, sistematis, dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka perlu ditetapkan batasan masalah. Batasan masalah

ini dimaksudkan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian sehingga pembahasan tidak menyimpang dari fokus yang telah ditentukan. Dengan adanya batasan tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan relevan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Surya Berkah Utama (SBU) Ponorogo.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, dan Disiplin Kerja, yang dianalisis pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian memiliki fokus yang jelas dan pembahasan dapat dilakukan secara lebih mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi sebagai variabel *intervening* yang memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, dan Disiplin Kerja, yang dianalisis pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel

dependen. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian memiliki fokus yang jelas dan pembahasan dapat dilakukan secara lebih mendalam sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan PT. Surya Berkah Utama Ponorogo sebagai responden. Pemilihan subjek tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.

4. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau faktor pribadi karyawan.

Meskipun terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, penelitian ini hanya memfokuskan analisis pada Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Faktor-faktor lain, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun karakteristik individu karyawan, tidak dimasukkan ke dalam model penelitian sehingga berada di luar ruang lingkup pembahasan.

5. Penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian berlangsung.

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang dilakukan hanya satu kali dalam periode penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian menggambarkan kondisi, persepsi, dan hubungan antarvariabel pada saat data dikumpulkan. Temuan penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menjelaskan perubahan kondisi atau hubungan antarvariabel dalam jangka panjang, sehingga interpretasi hasil perlu disesuaikan dengan waktu pelaksanaan penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan harus sejalan dengan rumusan masalah yang diteliti. Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi Islam terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo

6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
8. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
9. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo
10. Untuk menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Berkah Utama Ponorogo

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Manfaat penelitian merupakan gambaran mengenai kontribusi yang dapat diberikan dari hasil penelitian, baik secara teoritis maupun praktis. Melalui manfaat penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan di lingkungan organisasi.

Sejalan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Berkah Utama (SBU) Ponorogo diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dunia akademik, perusahaan, serta peneliti selanjutnya. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai hubungan antarvariabel tersebut sehingga dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan kajian manajemen organisasi.
- b. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan, budaya organisasi Islam, dan disiplin kerja dalam konteks peningkatan kinerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkuat ataupun memperkaya hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengembangan konsep dan model penelitian pada bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

- c. Dapat dijadikan sebagai salah satu referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dalam penelitian dengan objek, sektor organisasi, metode analisis, maupun penambahan variabel yang berbeda sehingga dapat memperluas pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.
- d. Memberikan bukti empiris mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi islam, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran Motivasi Kerja sebagai variabel intervening dalam menjelaskan hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bukti empiris tersebut diharapkan dapat memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh ketiga variabel tersebut, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi universitas adalah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan riset lanjutan, meningkatkan reputasi dan akreditasi universitas dan

menambah literatur perpustakaan universitas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam pelaksanaan penelitian lanjutan, baik oleh mahasiswa maupun peneliti lain, dengan mengembangkan objek penelitian, menambahkan variabel baru, maupun menggunakan metode analisis yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat mendorong lahirnya penelitian-penelitian yang lebih komprehensif dan inovatif sehingga mampu memperkaya perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi PT. Surya Berkah Utama Ponorogo, sebagai referensi dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian tentang dampak Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diharapkan bisa memberikan wawasan mengenai elemen-elemen yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen dapat menggunakan temuan ini sebagai acuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efisien, memperkuat penerapan budaya organisasi Islam yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan, meningkatkan disiplin pegawai melalui penerapan kebijakan yang konsisten, serta merancang berbagai strategi untuk mengoptimalkan motivasi pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang

produktif, meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik serupa, khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti serta menjadi dasar bagi pengembangan penelitian selanjutnya dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda, menambahkan variabel lain yang belum diteliti, atau menerapkan metode analisis yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan serta memperkaya literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.