

BAB 1

PENDAHULUAN

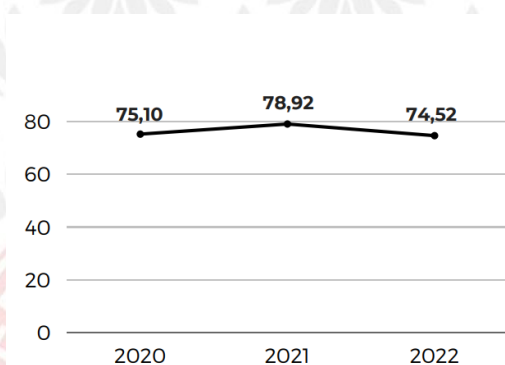
1.1 Latar Belakang

Di era sekarang organisasi yang bergerak pada pelayanan publik secara tidak langsung dituntut untuk beradaptasi dalam hal perubahan dimana perkembangan teknologi yang semakin cepat telah mengubah pola layanan. Adanya bantuan komputer, dapat memberikan pemecahan masalah yang lebih rasional kepada manajer dalam mengambil keputusan (Rilantiana dkk., 2020). Hal ini juga memberikan dampak yang signifikan dalam kualitas kinerja yang diberikan dalam suatu organisasi menjadi bagus. Peran yang penting dalam kompetisi bisnis saat ini diperankan oleh karyawan ada pendapat yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai tim sumber daya manusia yang berkompeten akan bisa melaksanakan persaingan dengan perusahaan lainnya (Wardani dkk., 2016). Fakta ini menggambarkan bahwa profesionalitas sumber daya manusia juga memiliki dampak signifikan terhadap mutu kinerja dan arah perkembangan perusahaan di masa mendatang (Wardani dkk., 2016). Dalam hal ini dibutuhkan individu yang mampu mengidentifikasi tantangan, peluang, merumuskan strategi yang sesuai dan mengelola informasi untuk tindakan yang terarah dan efektif untuk menghadapi situasi yang ada. Kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dalam suatu organisasi dimana kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi tujuan dari organisasi saja tetapi berdampak juga pada efisiensi, efektivitas, produktivitas dan reputasi suatu organisasi. Dalam organisasi yang bergerak pada pelayanan publik faktor-faktor kinerja karyawan harus dapat dipahami dan dijalankan secara optimal. Kehadiran sumber daya manusia (karyawan) memiliki peranan berguna untuk badan pemerintah dalam mengarahkan kinerja untuk menuju pencapaian sasaran target yang telah direncanakan. Sumber daya manusia memainkan peran inti dari semua aktivitas lembaga pemerintah, berfungsi sebagai kekuatan penggerak yang mempengaruhi dinamika berkelanjutan dari lembaga pemerintah itu sendiri (Efhendy dkk., 2021).

Pentingnya penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan perubahan dinamis dalam masyarakat. Pemimpin dalam organisasi ini juga perlu memiliki gaya kepemimpinan yang efektif untuk memandu karyawan dalam menghadapi perubahan dan menyesuaikan diri dengan cepat. Disisi lain, faktor dari disiplin kerja juga aspek krusial dalam mendongkrak kinerja karyawan, terutama dalam situasi di mana pelayanan kepada masyarakat memerlukan kecepatan dan ketepatan. Di era milenial saat ini, tuntutan masyarakat cenderung tinggi, diiringi oleh keinginan untuk menerima pelayanan yang responsif dan akurat. Keandalan dan kecepatan layanan berdampak pada persepsi masyarakat terkait kinerja karyawan. Lebih lanjut lagi, situasi ini dapat diperparah oleh adanya beberapa karyawan yang membawa dampak negatif terhadap kinerja keseluruhan dengan bersikap tidak ramah dan kurangnya berinteraksi dengan masyarakat. Dalam menjalankan tugas karyawan harus bersifat netral tidak terpengaruh dan diskriminatif terhadap golongan karena kinerja suatu individu akan berdampak pada kinerja organisasi.

ASN, singkatan dari Aparatur Sipil Negara, merujuk pada sekelompok individu yang meliputi ASN (Pegawai Negeri Sipil) dan juga petugas pemerintah yang bekerja berdasarkan kesepakatan kerja, yang memberikan pelayanan kepada lembaga-lembaga pemerintah (Eko dkk, 2014). ASN melibatkan ASN dan pekerja pemerintah yang dipekerjakan sesuai dengan kontrak kerja, yang dilantik oleh aparatur pengelola kepegawaian dan diberi tanggung jawab terhadap berbagai tugas dalam administrasi pemerintahan atau peran negara lainnya. Pegawai ASN berperan dalam eksekutor aturan publik; servis publik; serta menjadi faktor dalam persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia (Dodi, 2015). Sementara itu tugas pegawai ASN meliputi menjalankan aturan yang ditetapkan pemerintah yang dirumuskan oleh Aparatur Pengelola Kepegawaian Negara, menurut regulasi hukum yang berlaku; melakukan layanan kepada masyarakat yang profesional dan bermutu tinggi; serta memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Pegawai ASN juga memiliki peran sebagai perancang, eksekutor, dan sebagai pemantau dalam melaksanakan peranan umum dalam pemerintahan serta peningkatan nasional dalam aturan dan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas dan bermutu, tanpa campur tangan politik, serta bebas dari tindakan

korupsi, persekongkolan, dan praktik pemberian fasilitas keluarga (Komara, 2018). Tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk kompensasi finansial, tingkat ketertiban dalam pekerjaan, norma-nilai moral, pencapaian pendidikan, kapabilitas individu, kesejahteraan fisik, tata krama dan etika kerja, dorongan diri, lingkungan kerja, perkembangan teknologi, infrastruktur produksi, peluang karier, dan potensi pencapaian.

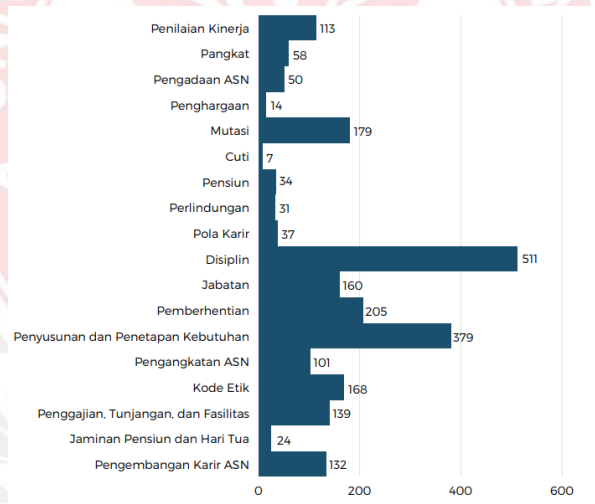


Gambar 1. 1 Tren Indeks Profesionalitas ASN

Sumber : Laporan Kinerja 2022 BKN

IP ASN atau yang lebih dikenal dengan indeks profesionalitas ASN merupakan besaran statistik yang menjelaskan mutu dari ASN yang menurut tingkat pendidikan, keahlian, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam menjalankan kewajiban dalam jabatannya. Berdasarkan permen PAN RB No 38 tahun 2018 tentang penghitungan IP ASN dilakukan setiap setahun sekali. Apabila harus disamakan dengan dalam keadaan beberapa tahun sebelumnya IP ASN tahun 2022 menurun sebesar 4,4% dari 78,92 pada tahun 2021 menjadi 74,52 pada tahun 2022 nilai tersebut bisa dibalang sedang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Petunjuk Tata Cara dan Eksekusi Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN. Bersumber dari BKN (badan kepegawaian Negara) ini disebabkan oleh faktor ada hambatan yang muncul ketika melakukan evaluasi Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal. Hambatan ini terletak dalam aspek kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, hingga saat ini belum juga mencapai tingkat maksimal. Dalam hal

tingkatan, masih banyak pegawai yang memiliki pendidikan hanya setara dengan SMA atau D3, dengan demikian nilai *mean* masih tergolong dalam komponen kualifikasi berada pada tingkat yang rendah (Bkn, 2022). Dalam kinerja terdapat beberapa pegawai yang tidak mengunggah penilaian kinerja SKP. Sementara itu, dimensi kompetensi juga menghadapi tantangan terkait kesamaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan serta tugas dan kedudukan yang mereka emban. Selain itu, data pelatihan fungsional dan struktural belum selalu terbaru dengan baik, yang mengakibatkan kemampuan dan keahlian pada dimensi tersebut belum mencapai nilai yang diharapkan. dalam perhitungan indeks profesionalitas ASN. Jika dibandingkan sasaran tahun 2024, IP ASN deputy bidang pengawasan dan pengendalian tahun 2022 masih terpaat 5,15 dengan target sebesar 80 . Agar mencapai nilai tersebut pada akhir periode, diperlukan suatu tindakan tambahan dalam upaya peningkatan kompetensi.



Gambar 1. 2 Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Berdasarkan Elemen

Sumber : Laporan Kinerja 2022 BKN

BKN juga menerima beberapa kategori peristiwa, yang paling sering diproses adalah kasus yang terkait dengan Disiplin ASN, dengan jumlah kasus sebanyak 511. Peristiwa ini dapat terjadi karena banyaknya ASN yang dituduh menyalahgunakan tindakan pelanggaran kedisiplinan, mulai dari absensi tidak teratur hingga pelanggaran berat dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sementara itu, cuti ASN menjadi kasus yang paling sedikit diproses hanya 7 peristiwa. Setiap

permasalahan memiliki kualitas kerumitan yang beragam. Variasi tingkat kerumitan ini sekaligus mengakibatkan pendekatan yang berbeda-beda dalam menangani kasus tertentu, dan sering kali auditor kepegawaian perlu melakukan analisis yang detail terkait laporan permasalahan dengan memeriksa perbandingan informasi berupa dukungan yang disajikan dengan data internal BKN. Tujuannya adalah guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Praktik ini dapat memperlambat proses penanganan permasalahan (Bkn, 2022)



Gambar 1. 3 Budaya Organisasi ASN

Sumber : Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Berakhlak merupakan budaya organisasi yang diluncurkan Bapak Presiden Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021 yang diterapkan kepada ASN sebagai titik tonggak penguatan ASN baik di perkotaan maupun di pelosok. Terdiri dari pelayanan, *akuntabel*, *kompeten*, *harmonis*, *loyal*, *adaptif* dan *kolaboratif*. Menurut KBBI pelayanan berarti membantu menyiapkan menangani segala kebutuhan yang diperlukan oleh Masyarakat. Pada budaya berakhlak pelayanan mencakup mengenal dan menyelenggarakan kebutuhan Masyarakat, cekatan, solutif, dapat dipercaya dan menyelenggarakan perbaikan tiada henti. Menurut KBBI *akuntabel* memiliki makna dapat dipertanggungjawabkan. Pada budaya berakhlak *akuntabel* mencakup melakukan kewajiban dengan penuh kejujuran, tanggung jawab, ketelitian dan kedisiplinan, serta menggunakan sumber daya dan harta negara dengan bertanggung jawab, efisien dan tanpa penyalahgunaan kewenangan jabatan. Menurut KBBI *kompeten* memiliki kemampuan (pengetahuan) untuk memahami; mempunyai kekuasaan (pengambilan Keputusan, keteguhan hati) atas sesuatu; mempunyai otoritas. Pada budaya berakhlak mencakup mengembangkan kemampuan pribadi untuk mengatasi perubahan dalam tantangan, mendukung orang lain dalam proses belajar, dan menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas

yang paling tinggi. Menurut KBBI adaptif berarti *fleksibel* dalam keadaan. Pada budaya berakhlak beradaptasi dengan cepat terhadap evolusi, terus mengembangkan ide dan mendorong *fleksibilitas* berpikir, serta mengambil Tindakan cepat tanggap. Menurut KBBI loyal memiliki makna patuh atau setia. Pada budaya berakhlak menjunjung tinggi ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pemerintahan yang sah, memelihara nama baik rekan-rekan ASN, pimpinan, lembaga dan negara, melindungi privasi Lembaga dan pemerintah. Pengaruh budaya organisasi akan mempengaruhi perkembangan perilaku dan kinerja karyawan. Perilaku dan kinerja karyawan akan mencerminkan nilai-nilai yang menjadi landasan budaya organisasi. Selain itu, penerapan budaya organisasi juga akan membentuk kepribadian dan kualitas pribadi karyawan yang tercermin dalam pelaksanaan tugasnya dan pencapaian tujuan organisasi (Wardani dkk., 2016).

Adanya UU Otonomi Daerah Nomor 23 Tahun 2014, yang diresmikan di Jakarta pada tanggal 2 Oktober 2014, diperkirakan menyampaikan ruang lebih bagi wilayah-wilayah untuk mengembangkan diri melalui upaya-upaya yang bisa memperkuat independensi daerah melalui pemanfaatan sumber daya alam (SDA) dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Penyelenggaraan otonomi daerah mempunyai tiga (3) tujuan pokok, yaitu mendorong pengelolaan sumber daya daerah yang lebih efektif dan efisien, meningkatkan mutu pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, serta memberikan sarana dan peluang kepada masyarakat untuk mengambil bagian aktif dalam pelaksanaan pemerintahan (Mardiasmo, 2002). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi terpenting, dan secara tidak langsung mengendalikan kelancaran bisnis. Salah satu alasan mengapa memelihara SDM yang sudah ada akan lebih mengurangi uang karena mereka sangat krusial dan dapat menghemat biaya (Rilantiana dkk., 2022)

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan kedinasan yang berfungsi mendukung Bupati dalam perancangan dan penerapan kebijakan teknis terkait pemberdayaan masyarakat dan desa. Lebih dari itu upaya untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan merata, khususnya di wilayah

pedesaan, pemberdayaan masyarakat dan desa menjadi fokus penting bagi pemerintah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan badan pemerintah yang memiliki peran sentral dalam mengkoordinasikan dan mengimplementasikan program-program pemberdayaan di tingkat lokal. Dalam rangka menjalankan fungsi dan tugasnya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa memerlukan aset yang kompeten dan profesional dalam mengoperasikan tugas untuk merealisasikan sasaran dari organisasi. Inilah peran penting Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam dinas ini.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat perbedaan signifikan antara budaya organisasi berakhlak yang diterapkan oleh pemerintah kepada ASN dengan kondisi lapangan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Gresik budaya kerja yang cenderung santai dimana pekerjaan yang tidak bisa terselesaikan pada hari tersebut bisa dilanjutkan besok, beberapa karyawan mengungkapkan “jika pekerjaan dikerjakan sekarang maka besok tidak ada pekerjaan yang bisa dikerjakan lagi santai saja dalam mengerjakan kita bukan pekerja borongan yang dituntut harus memenuhi target harian”. Salah satu karyawan hal ini menyimpang dengan budaya berakhlak yang mana ASN harus cekatan dalam bekerja. Ketika ada masalah pemimpin menyelesaikannya dengan cara meredakan atau mencairkan suasana terlebih dahulu agar ketegangan hilang. Kehadiran pemimpin yang bersifat mengayomi inilah yang akan berdampak pada hasil kerja atau tingkah laku karyawan saat menjalankan berdasarkan kewajiban dan tugas yang telah diberikan padanya, baik dalam hal mutu maupun jumlahnya (Mangkuprawira, 2009). Tidak hanya mengayomi tetapi royal juga kepada bawahan yang menyebabkan ikatan yang lebih erat diantara pemimpin dengan staf. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan yang memanfaatkan sifat kepemimpinan pemimpin yang royal terkait menjaga kedisiplinan santai dengan sering pulang-pergi sesuai keinginan pribadi sering telat saat bekerja (masuk jam berapa datang jam berapa) belum waktunya pulang sudah menghilang dari ruangan. Lebih parah nya lagi ada beberapa karyawan yang sering meninggalkan kantor dalam jam kerja untuk kepentingan pribadi (menjemput anak sekolah dan pulang sebentar untuk memasak dan menjemput istri ketika). Kondisi kantor yang sepi

setelah adzan dhuhur sudah menjadi hal yang biasa. Anehnya ketika satu jam sebelum pulang semua karyawan sudah duduk dikursi masing-masing menunggu jam pulang kantor.

Beberapa karyawan yang terlalu santai dalam mengerjakan tugas yang diberikan ketika pemimpin menanyakan tugas yang diberikan cenderung belum selesai hampir berulang kali seperti itu menimbulkan kurang efisiennya dalam menggunakan waktu yang diberikan. Tidak menggunakan atribut sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan seperti menggunakan sandal di lingkungan kerja sepatu digunakan hanya kegiatan resmi atau kegiatan penting, tetapi ketika ada kepala dinas berubah memakai sepatu hal ini seharusnya tidak dilakukan oleh pegawai pemerintah. Dengan kekurangan disiplin yang masih ada di kalangan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugasnya, dampaknya tentu akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Kurangnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil ini juga berkontribusi pada keterlambatan menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta mengakibatkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Beberapa karyawan saling bertanya satu sama lain terkait kinerja satu bulan terakhir “kinerja saya belum sesuai dengan ketentuan yang diberikan, sayang kurang beberapa persen saja padahal” “iya sama padahal masuk kerja terus dan tidak pernah telat tapi saya sering bolos apel pagi” ungkap beberapa karyawan ketika diskusi terkait kinerja. Adanya hambatan ini pada akhirnya mengakibatkan ke tidak selesaian tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Hal tersebut ditakutkan akan memberikan efek pada kinerja karyawan yang tidak berdasarkan pada ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya. Peningkatan kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik mungkin akan memerlukan perubahan dalam budaya organisasi, pendekatan kepemimpinan yang sesuai, serta peningkatan disiplin kerja agar lebih efisien dalam melayani masyarakat yang semakin memerlukan pelayanan yang cepat dan tepat.

Serta peneliti sempat melakukan wawancara kepada beberapa karyawan terkait budaya organisasi dengan memberikan beberapa pertanyaan “apakah bapak/ibu

mengetahui ini?”, beberapa karyawan menjawab mengetahui beberapa tidak mengetahui. Peneliti memberikan pertanyaan kembali kepada karyawan yang tidak mengetahui dan mengetahui “ibu mengetahui budaya berakhlak dari mana?” “saya mengetahui dari website bkn itupun saya mencari-cari sendiri terkait budaya berakhlak”. Peneliti memberikan pertanyaan kepada karyawan yang tidak mengetahui “mengapa bapak tidak mengetahui budaya berakhlak bukankah sebelum mendaftar menjadi ASN di website BKN terdapat budaya berakhlak dan didepan kantor pemda terdapat pamflet budaya berakhlak ya pak?” “kalau yang di website saya kurang tahu saya kurang melek teknologi, kalau yang didepan kantor pemda saya enggak terlalu melihat hal tersebut” ungkap salah satu karyawan yang tidak mengetahui budaya organisasi. Peneliti juga memberikan pertanyaan kepada karyawan yang mengetahui budaya berakhlak “apakah bapak/ibu memahami budaya organisasi berakhlak?” beberapa karyawan menjawab kurang memahami terkait budaya organisasi berakhlak. “Mengapa ibu kurang memahami budaya berakhlak?” “karena kurangnya sosialisasi terkait budaya organisasi berakhlak saya tahu budaya organisasi berakhlak sewaktu mendaftar cASN dan itu sudah lama, lupa apa saja yang termasuk budaya berakhlak” ungkap salah satu karyawan yang mengetahui tetapi kurang memahami.

Penelitian ini dimaksudkan bisa memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bersama memahami hubungan antara variabel-variabel ini, manajemen sumber daya manusia Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam mendorong kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pemberdayaan masyarakat dan perkembangan desa di Kabupaten Gresik. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmiah dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

Berasal dari fenomena tersebut, peneliti memilih variabel yang sesuai untuk memastikan bahwa penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam terkait

aspek-aspek yang akan diteliti. Peneliti ingin menggunakan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan karena pada variabel tersebut terdapat suatu fenomena yang harus dipecahkan dengan penelitian. Dengan menggunakan variabel-variabel ini peneliti dapat melakukan analisis yang lebih mendalam untuk mengungkap pengaruh dan pola-pola terkait variabel satu dengan variabel yang lain yang diteliti oleh peneliti

Melalui pemahaman mendalam terhadap fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti ingin membuat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten dan Desa Gresik?

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat dalam teoritis dan praktik

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya dan memperluas cakupan ilmu manajemen yang memberikan pemahaman lebih dalam terkait budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dari penelitian ini diharapkan mampu membuka wawasan baru dan perspektif yang mendalam terhadap fenomena-fenomena tersebut. Melalui pemahaman yang lebih mendalam ini, peneliti berharap temuan penelitian ini dapat memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan strategi ilmu manajemen lebih khusus sumber daya manusia yang lebih kompleks yang ada dan sebagai referensi penelitian selanjutnya dalam upaya untuk menyempurnakan dan mengembangkan penelitian ini

1.4.2 Manfaat Praktik

Secara Praktik penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan referensi bagi instansi atau organisasi terkait tentang SDM dialaminya. Temuan penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai panduan bagi pemimpin dalam pengambil keputusan dalam merancang kebijakan dan praktik terkait SDM. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam keberhasilan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan. Saran-saran yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran dan masukan praktis yang bisa diterapkan secara efektif, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan mereka dengan lebih efisien.