

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemakmuran jangka panjang perusahaan bergantung pada manajemen yang efektif. Di dunia yang semakin rumit dan tidak pasti dimana organisasi yang memiliki manajemen yang kuat memiliki kemungkinan lebih besar untuk bertahan hidup dan berkembang. Manajemen yang efektif tidak hanya menekankan pada produktivitas dan efisiensi, selain itu juga keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Manajer yang memiliki visi yang jelas dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain akan menjadi aset berharga bagi organisasi di masa depan. Pada dasarnya, manajemen punya tujuan mengatur sumber daya lewat cara yang efisien serta efektif akan memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manajemen tidak sebatas fokusnya pada aspek internal organisasi namun turut harus responsif atas persaingan serta perubahan, kebijakan maupun regulasi antara negara termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusia yang berbeda, kemudian memahami cara yang berbeda dalam manajemen sumber daya manusia dan membangun kolaborasi perencanaan yang bisa memperkuat posisi organisasi di dunia internasional.

Terry (1977) sebagai metode atau pendekatan yang melibatkan pengarahan atau panduan organisasi menuju pencapaian tujuan organisasi. Proses manajemen melibatkan pengelolaan berbagai sumber daya

organisasi guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Proses ini menyertakan upaya untuk mengintegrasikan beragam komponen organisasi misalnya sumber daya manusia, keuangan, material, teknologi dan informasi sehingga sumber daya yang ada bisa diatur lewat cara efektif serta efisien. Namun Menurut Sarinah dan Mardalena (2017) manajemen dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas yang melibatkan kolaborasi antara individu dan pemanfaatan aset dalam mewujudkan sasaran yang sudah ditentukan. Di sini ditekankan bahwa anggota organisasi harus bekerja sama karena, keberhasilan organisasi bergantung pada seberapa baik setiap komponen yang bekerja sama, sehingga dapat digunakan secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Bagian aspek terpenting dari manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pengelolaan aset fundamental organisasi manusia. MSDM mencakup berbagai aktivitas mulai dari rekrutmen, pelatihan hingga pengembangan pegawai untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi memiliki kompetensi, motivasi dan keterlibatan yang tinggi. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks MSDM juga bertanggung jawab untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, merancang strategi pengelolaan kemampuan, serta memastikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dengan pendekatan strategis. MSDM tidak hanya memfasilitasi tujuan organisasi tetapi turut menyumbang pada pengembangan kapasitas individu, menciptakan organisasi yang adaptif dan berdaya saing di global.

Secara umum, definisi sumber daya manusia yang dikemukakan Darmadi (2022) seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelola organisasi, maupun perusahaan, harus dilatih dan mengembangkan kemampuan mereka. Dalam manajemen sumber daya manusia, SDM dianggap tidak sebatas selaku tenaga kerja, namun turut selaku bagian dari keberhasilan serta daya saing sebuah organisasi.

Karena organisasi bertanggung jawab untuk merancang, meningkatkan kompetensi, keterampilan dan motivasi pegawai dengan mengelola SDM secara efektif, maka organisasi dapat membangun tim yang produktif dan berdaya saing tinggi yang pada akhirnya menimbulkan hasil yang lebih efektif, fungsi utama pengelolaan sumber daya manusia difokuskan pada pengembangan kapabilitas dan pencapaian pegawai secara maksimal.

Kinerja pegawai menjadi cerminan bagaimana organisasi mampu memberdayakan sumber daya manusia untuk bekerja dengan produktif serta efisien. Produktivitas pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin mengelola hubungan antar anggota, memberikan arahan yang jelas serta memberikan penghargaan atas pencapaian yang diraih. Menurut Amri (2009) menyatakan menilai pemerintahan tercermin dari pencapaian kinerja. Artinya kinerja merupakan indikator utama yang mencerminkan efektivitas, efisiensi dan akuntabilitas dalam melaksanakan kewajiban dan peran pemerintahan di Inspektorat Kota Tasikmalaya.

Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pemerintahan mampu memenuhi harapan masyarakat, melaksanakan program kerja dengan optimal dan Mencukupi target yang sudah ditentukan selaras dengan visi misi. Menurut Veithzal (2004) berpendapat Kinerja adalah hasil yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai pencapaian pekerjaan mereka sesuai dengan posisi mereka di suatu organisasi. Kinerja ini mencakup upaya, tindakan dan kontribusi yang dikerjakan oleh pekerja guna mendapat hasil yang diharapkan selaras dengan posisi mereka di organisasi. Kinerja bukan hanya hasil yang dapat diukur seperti pencapaian target atau peningkatan produktivitas.

Kinerja yang optimal tidak dapat dicapai tanpa adanya faktor pendukung yang lebih dalam, salah satunya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Kinerja juga mencakup cara seorang pegawai melakukan tugas mereka, seperti berkolaborasi dalam tim, inovasi, dan disiplin. Prestasi kerja pegawai menunjukkan sejauh mana mereka mampu memenuhi standar organisasi baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sebab kinerja pegawai memengaruhi keberhasilan organisasi. Perusahaan dapat menggapai tujuannya jika pegawai menunjukkan perilaku kerja yang optimal dan selaras dengan peran dan tanggung jawab mereka.

Sebaliknya, kinerja buruk pegawai dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian serta motivasi kepada pegawai agar mereka dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pada penelitian Nurjanah (2008)

bahwa Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sedangkan pada penelitian Kuncoro (2021) dan Alam (2020) menyampaikan bahwasanya Komitmen organisasi tidak punya keterhubungan yang positif terhadap kinerja.

Komitmen organisasi inilah yang menjadi landasan untuk melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dimana pegawai merasa dihargai serta memiliki kesempatan agar berkembang. Strategi SDM yang kuat memerlukan dukungan berupa observasi yang jelas dari organisasi terhadap kebutuhan pegawai. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, satu dari beragam aspek fundamental yang butuh dipertimbangkan ialah komitmen organisasi, yang berhubungan dengan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Menurut Luthans (2006) Serangkaian aktivitas yang berlangsung secara berkesinambungan mencerminkan kepedulian para anggota organisasi terhadap perkembangan, keberhasilan dan perilaku organisasi yang menunjukkan loyalitas pegawai terhadap organisasi disebut komitmen organisasi. Komitmen ini merupakan bagian dari proses yang berkelanjutan.

Artinya, komitmen pegawai terhadap organisasi tidak muncul secara instan, melalui proses ini pegawai dapat menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi dengan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi pada kemajuan jangka panjang. Di sini juga ditekankan bahwa kemajuan

dan keberhasilan organisasi sangat penting jika pegawai merasa bahwa organisasi mereka bekerja dengan baik dan terus berkembang. Menurut Durkin (1999) berpendapat bahwasanya komitmen organisasi ialah keterikatan yang erat serta mendalam seorang individu atas tujuan serta nilai suatu organisasi, yang berkaitan dengan andil mereka dalam mencapai tujuan serta nilai tersebut. Selain itu komitmen organisasi melibatkan pengakuan pribadi seseorang terhadap pentingnya tujuan bersama, sehingga memberi mereka dorongan agar berupaya sebaiknya saat menjalankan tugas dan kewajibannya demi keberhasilan organisasi. Komitmen ini tidak hanya tentang loyalitas, tetapi juga tentang partisipasi aktif dalam mendukung dan memperjuangkan nilai-nilai yang menjadi landasan organisasi.

Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung merasa bangga dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya serta bersedia mengatasi tantangan demi mendukung keberlanjutan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang baik mampu mengoptimalkan prestasi kerja pegawai, baik secara langsung melalui penguatan komitmen organisasi sebagai jalur mediasi. Analisis ini punya tujuan guna memahami sejauh apa komitmen organisasi mampu menghubungkan antara variabel-variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Pada penelitian Bela (2022) menyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, karena makin baik lingkungan serta komunikasi antar pegawai bisa memberi efek yang positif saat mengerjakan juga menuntaskan pekerjaannya. Sedangkan pada penelitian Saputri dan Hajar (2024) menyatakan budaya organisasi tidak memiliki dampak terhadap tingkat komitmen anggota terhadap organisasi, karena peningkatan budaya organisasi dalam suatu organisasi belum tentu mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut.

Implementasi budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai amanah, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptabilitas dan kolaborasi dalam studi ini ternyata tidak berdampak signifikan terhadap penguatan komitmen organisasi. Fenomena ini terjadi karena penerapan budaya organisasi belum mampu menciptakan tingkat kepuasan yang optimal bagi pegawai untuk membangun dedikasi penuh terhadap organisasi. Dalam kajian ini, manifestasi budaya organisasi yang diwujudkan melalui aspek. Komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai teramat krusial guna meraih visi dan misi organisasi yang selaras dengan harapan organisasi, tetapi ini bergantung pada budaya organisasi yang ada. Satu dari beragam faktor yang memberi pengaruh atas komitmen organisasi ialah Budaya organisasi yang memiliki nilai, keyakinan serta praktik yang dipunya oleh setiap anggota organisasi.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung bisa melahirkan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen pada tujuan organisasi. Penjelasan ini sependapat dengan Ogbor (2001) bahwa budaya organisasi yang memberi rasa nyaman saat kerja serta rasa percaya yang tinggi nantinya memberi dorongan agar berperilaku kerja dengan lebih baik karena tingkat kohesifitas yang tinggi dan komitmen pegawai untuk melakukan segala sesuatu yang mungkin untuk membantu organisasi. Dalam situasi seperti ini budaya organisasi yang kuat akan memengaruhi bagaimana pegawai melihat karir mereka dan seberapa besar mereka merasa dihargai dan didorong untuk maju dan terus berkembang.

Loyalitas dan kepuasan pegawai di sektor pemerintahan dipengaruhi langsung oleh budaya organisasi yang sehat dan mendukung perkembangan karir. Budaya yang mendukung, komunikasi, kerjasama dan pengembangan profesional dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap karir mereka, karena mereka merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak baik atau tidak mendukung dapat menyebabkan para pegawai tidak termotivasi dan tidak terlibat dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Luthans (2019) berpendapat nilai-nilai membentuk budaya organisasi dan standar yang mengarahkan bagaimana orang-orang di dalam organisasi berperilaku bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang positif dan mendukung agar

pegawai dapat bekerja dengan semangat tinggi, berkomitmen pada karir mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Agar diterima, tiap anggota harus memperlihatkan perilaku sesuai dengan budaya yang berlaku di tempat kerja mereka.

Pada penelitian Diaurridh (2022) dan Arianty (2014) menyatakan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan karena memberikan tanda bahwasanya budaya organisasi serta kepemimpinan teramat fundamental dalam menjelaskan tingkat kinerja. Sedangkan pada penelitian Hidayah (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak akan terlepas dari peran gaya kepemimpinan dalam membangun, memelihara dan memperkuat nilai-nilai yang dianut dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan di mana komunikasi berjalan lancar, kerjasama dapat terjalin dengan baik dan setiap individu merasa didukung dalam mencapai potensi terbaiknya. Menurut (Slamet 2002) menyampaikan bahwasanya Kepemimpinan adalah teknik, proses ataupun fungsi yang biasa dipakai guna mendorong individu lain untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

Disini menekankan bahwa kepemimpinan tidak sebatas sekadar posisi ataupun jabatan, namun turut mencakup kemampuan untuk membangun pengaruh yang positif terhadap orang lain. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, memotivasi dan menciptakan

lingkungan yang mendukung agar individu atau kelompok yang dipimpinnya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sependapat dengan Wahyudi (2017), bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong, membimbing dan mempengaruhi setiap anggota kelompok memengaruhi pola pikir serta cara kerja tiap anggota agar dapat bekerja secara mandiri, terutama dalam hal membuat keputusan. Seorang pemimpin bertindak sebagai penggerak utama yang mampu menginspirasi anggota untuk bekerja secara proaktif dan efisien.

Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk membangun kepercayaan, menciptakan visi yang jelas serta memotivasi anggota agar merasa bertanggung jawab atas peran dan tugas mereka. Pemimpin yang baik juga memberikan ruang bagi anggota untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam penyelesaian masalah, sehingga mereka tidak hanya menjadi pelaksana tugas tetapi juga berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Dengan pendekatan ini, kepemimpinan tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, namun turut membentuk lingkungan kerja yang menunjang pertumbuhan profesional juga mandiri bagi tiap individu.

Pada penelitian Yanti (2022) menyampaikan bahwasanya kinerja pegawai tidak terpengaruh atas gaya kepemimpinan pada PT. Felousa Trimedika Indonesia, karena setiap pemimpin memiliki cara unik untuk menjalankan organisasi itu sendiri. Seorang pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat agar mereka dapat

memaksimalkan kinerja pegawai mereka karena perbedaan gaya kepemimpinan dapat berdampak pada bagaimana pegawai terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan pada penelitian Putra (2019) menyatakan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pesawaran dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan, kepemimpinan yang lebih baik meningkatkan kinerja para pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah kantor pemerintahan Inspektorat Kota Tasikmalaya. Inspektorat adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk mengawasi operasi pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik di wilayah Kota Tasikmalaya. Sebagai bagian dari organisasi pemerintah, inspektorat punya andil krusial dalam menjamin akuntabilitas, transparansi dan peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah. Organisasi harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk mempertahankan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja di era globalisasi yang dipenuhi tantangan beragam serta perubahan dimana menciptakan organisasi yang efektif tidaklah mudah, terutama ketika dihadapkan pada masalah dalam budaya, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

Inspektorat Kota Tasikmalaya adalah unit pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang diketuai oleh seorang inspektur, bertanggung jawab langsung kepada Walikota Tasikmalaya. Tugas utamanya adalah membantu Walikota dalam mengawasi

pelaksanaan urusan serta penyelenggaraan pemerintahan daerah, juga secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Daerah.

Tabel 1. 1
Ringkasan Daftar Hadir Absensi Pegawai Pada
Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya

No	Bulan/Tahun	Keterangan		
		Dinas luar	Izin	Sakit
1.	Oktober/2024	188	3	19
2.	November/2024	239	4	8
3.	Desember/2024	261	48	17
JUMLAH		688	55	44

Sumber: Data Diolah oleh Penulis 2025

Didasarkan data yang tertera lewat tabel 1.1 bisa didapat simpulan bawah dari 55 pegawai tingkat absensi dan kehadiran pegawai di Kantor Inspektorat Kota Tasikamalaya pada rentang waktu Oktober hingga Desember 2024 masih menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah. Meskipun demikian, terdapat sejumlah pegawai yang melakukan kegiatan dinas luar mencapai 688 kali dan ada beberapa pegawai yang melakukan dinas luar lebih dari 1 kali dalam 1 bulan. Angka izin pada bulan Desember meningkat cukup drastis dibandingkan dua bulan sebelumnya, yang dapat menjadi indikator adanya faktor khusus pada bulan tersebut yang memengaruhi kehadiran. Data ini dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pengelolaan kehadiran pegawai dan mencari solusi untuk meningkatkan komitmen terhadap suatu organisasi, sedangkan komponen kunci dari keberhasilan suatu organisasi adalah pentingnya keteraturan dan kehadiran pegawai dalam menyelesaikan

tanggung jawab.

Tingkat absensi yang tercatat pada pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya tidak hanya menggambarkan permasalahan kedisiplinan, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kehadiran yang rendah, baik karena izin, sakit, maupun dinas luar yang terlalu sering, dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas, berkurangnya koordinasi antar pegawai, dan menurunnya produktivitas. Dengan demikian, absensi dapat digunakan sebagai salah satu indikator tidak langsung dalam mengukur kinerja pegawai, terutama pada aspek perilaku kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Dengan permasalahan tersebut beberapa pegawai di Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya telah mengungkapkan beberapa keluhan terkait dengan Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai merupakan sebuah kendala di Inspektorat Kota Tasikmalaya, terutama untuk meningkatkan efisiensi kerja. Ada kemungkinan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung seperti kurangnya nilai kolaborasi dan inovasi akan menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang tidak fleksibel atau tidak memenuhi kebutuhan pegawai seringkali mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai.

Dalam hal ini, komitmen organisasi berperan sebagai penyambung hubungan yang signifikan. Komitmen organisasi memiliki peran dalam menjaga tingkat kinerja pegawai tetap optimal meskipun dihadapkan pada

hambatan terkait dengan budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Karena itu, dibutuhkan pendekatan strategis yang dapat meningkatkan budaya organisasi serta gaya kepemimpinan, sekaligus memperkuat komitmen organisasi agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Permasalahan-permasalahan ini menjadi relevan untuk diteliti mengingat pentingnya peran Inspektorat Kota Tasikmalaya dalam memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pemerintahan daerah. Sebab itu, tujuan dari penelitian ini ialah guna menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi selaku variabel mediasi. Hasil penelitian ini harapannya bisa membantu Inspektorat Kota Tasikmalaya dalam upaya menaikkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang masalah, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah penelitian sebagaimana berikut:

1. Apakah dukungan Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya?
2. Apakah dukungan Budaya Organisasi mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah dukungan Komitmen Organisasi Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya?

4. Apakah dukungan Komitmen Organisasi Memediasi pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya?
5. Apakah dukungan Gaya Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya?
6. Apakah dukungan Gaya Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan hasil dari rumusan masalah, adapun tujuan penelitian yang hendak dituju ialah sebagaimana berikut:

1. Menguji apakah dukungan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya.
2. Menguji apakah dukungan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
3. Menguji apakah dukungan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya.
4. Menguji apakah dukungan komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor

Inspektorat Kota Tasikmalaya.

5. Menguji apakah dukungan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya.
6. Menguji apakah dukungan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
7. Menguji Apakah komitmen organisasi memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kota Tasikmalaya?

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan penelitian dalam konteks sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terkhusus yang berkenaan dengan budaya, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, serta komitmen organisasi yang diharapkan menjadi pengetahuan tambahan untuk pembaca dan sebagai kontribusi pemikiran bagi dunia akademis serta penelitian yang sesudahnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Menambah wawasan bagi penulis berkenaan dinamika organisasi serta faktor penjelasnya, juga memberikan pengalaman peneliti dan penggunaan teknik kuantitatif dalam meningkatkan kemampuan analisis data dan juga menerapkan pengetahuan yang dipelajari ke dalam dunia kerja maupun

masyarakat.

b) Bagi Perusahaan

Instansi mengetahui manfaat serta beragam faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam berperilaku dilihat dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Selain itu, hasil dari penelitian ini harapannya menjadi informasi yang dijadikan pertimbangan saat membuat kebijakan dan keputusan perusahaan.

c) Bagi Fakultas

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya referensi bacaan berkenaan perilaku organisasi khususnya Sumber Daya Manusia yang bisa memberi manfaat bagi ilmu pengetahuan berkenaan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai serta komitmen organisasi.

