

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sesuai kesepakatan.

Memahami lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain Sunyoto,(2018: 52).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya,

antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut (Dubrin, 2019: 77) Memahami Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu memengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk mencapai rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai.

Stres kerja merupakan stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam segala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami bisa menjadi pemarah,

kekhawatiran yang berlebihan, yang dapat berkembang menjadi tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak bekerja secara dengan optimal.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup manusia selalu berinteraksi dengan sesama serta dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun kelompok kecil. Hidup dalam kelompok tentulah tidak mudah untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia. Manusia adalah makhluk tuhan yang paling tinggi dibandingkan makhluk tuhan lainnya. Manusia di anugrahi kemampuan untuk berfikir, kemampuan untuk memilih mana yang baik dan mana yang buruk.

Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelolah lingkungan dengan baik. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelolah dengan baik, kehidupan sosial manusia pun perlu dikelola dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelolah diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulan masalah yang relative pelik dan sulit.

Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Sangat diperlukan sekali jiwa kepemimpinan pada setiap pribadi manusia. Jiwa kepemimpinan itu perlu selalu

dipupuk dengan baik dan dikembangkan, paling tidak untuk memimpin diri sendiri. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menggapai globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompleks setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dengan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Keberhasilan pelaku bisnis atau dunia usaha dimasa lalu atau dimasa sekarang terpaku pada investasi atau aset yang dimilikinya, mungkin ada benarnya karena melalui investasi atau modal yang ditanamkan itu merupakan salah satu factor modal dalam pengadaan sarana dan prasarana dalam penunjang bisnis tersebut termasuk biaya operasionalnya. Namun tidak kalah pentingnya adalah mendapatkan sumber daya manusianya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan didunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai yang diharapkan.

Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan memengaruhi dan pergerakan manusia lainya untuk bekerja mencapai tujuan. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinannya sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut.

Tujuan perusahaan akan sulit tercapai bila para karyawan tidak mau menggalikan potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Oleh sebab itu tugas pimpinan yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan adalah para karyawan terus bersemangat dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugasnya. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan Sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Dalam Pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemerintah sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2017: 1) Menyatakan bahwa dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan pemerintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin

ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal kepemimpinan yang ditunjukan oleh pemimpin untuk memberikan arahan kepada karyawan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran karyawan tidak di ikut sertakan.

Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian lingkungan kerja yang positif. Dengan kita menunjukan dan membangun hubungan lingkungan kerja yang baik pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Dikemukakan oleh (Maria, 2019) Batam merupakan salah satu kota industri yang dikemukakan diindonesia dan juga merupakan salah satu pintu utama bagi arus masuknya wisatawan asing dan nusantara. Batam merupakan gerbang arus masuk wisatawan mancanegara (wisman) di Kepulauan Riau. Dan bukan hanya itu saja Batam juga terkenal sebagai kota industry. Hal ini buktikan dari banyaknya minat pendatang yang datang ke Batam bukan hanya untuk wisata melainkan juga untuk mencari pekerjaan dikota Batam. Berbagai daerah di penjuru indonesia mengadu nasib datang ke Batam demi bekerja di Batam. Untuk awal sejarah kota Batam dijuluki kota industri merupakan pulau yang relative kosong. Dengan berkembangnya jaman kota Batam mulai berkembang sebagai basis logistik dan operasional maka pemerintah membentuk tugas khusus untuk mengembangkan kota Batam melalui Otorita Pengembangan dan Pengusahaan Batam (BP Batam). Sehingga terbentuklah Batam sebagai kota industri yang bisa kita lihat karena banyaknya bangunan pusat industry. Kawasan industry yang ada dikota batam antara lain di Tanjung Ugang, Batu Ampar, Sekupang dan Kawasan muka kuning.

PT. Ciba Vision Batam merupakan salah satu perusahaan dipulau batam yang bergerak dalam bidang industri manufaktur. Perusahaan yang mulai beroperasi pada tahun 1994, yang berlokasi di Kawasan muka kuning Batamindo.

Produk yang dihasilkan pada PT. Ciba Vision Batam adalah kontak lens (soflen). Kontak lens yang memiliki bermacam jenis warnanya. setiap produk disesuaikan dengan permintaan konsumen (make to order) atau biasanya disebut juga produk back order, dan adakalanya ada dokumen tersendiri untuk dikerjakan. Kebanyakan jumlah produk yang dibuat oleh perusahaan volumenya sangat banyak dan produknya yang dibuat selalu berselingan antara power ataupun jenis warna sehingga membutuhkan waktu yang banyak.

Produk kontak lens yang diproduksi oleh PT. CIBA VISION BATAM memiliki pesanan yang tinggi dalam setiap bulannya dan diproduksi secara terus menerus setiap bulannya, dengan jumlah rata-rata target output 1.200.000 Ea hingga 1.400.000 Ea setiap bulannya atau jumlah rata-rata setiap tahunnya 14.400.000 sampai 16.800.000 Ea. Untuk menghasilkan produk yang banyak maka diperlukan kinerja karyawan yang bagus dan yang mampu mendukung produksi yang diinginkan.

PT. CIBA VISION BATAM memiliki 3 departemen yang berbeda diantara Departemen Freshlook, Department Sihy dan Departemen Surgical. Dan saya meneliti penelitian ini pada Departemen Freshlook tempat dimana saya bergabung di departemen tersebut. Pada departemen Feshlook proses produksi kontak lens (soflen) melewati yang meliputi Polilup, Rollover, Printer, Dilector, Akuncenter, Primerypackaging, PAI, FDI dan terakhir di Final packaging (Secondary). Stasiun kerja yang berbeda ini terletak antara Lantai 1 dan lantai 3 yang memiliki berbagai Stasiun. Jumlah pekerja yang diperlukan dalam operasi kontak lens berjumlah 28

orang yang terbagi dari berbagai operasi pada setiap stationnya dan penelitian ini dilakukan dengan satu departemen karena banyaknya karyawan pada PT Ciba Vision Batam. Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa masalah terkait dengan kepemimpinan seorang pemimpin supervisor di PT. Ciba Vision Batam Indonesia yang ternyata telah menimbulkan opini tersendiri di karyawan.

Berdasarkan observasi Lingkungan kerja kurang karena hubungan antara karyawan kurang baik, Suasana kurang mendukung, Fasilitas kurang, Keamanan kurang dan Belum kondusifnya lingkungan kerja dapat dilihat bagaimana komunikasi para karyawan dengan rekan kerja dan karyawan dengan pimpinan yang belum menjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan kearah yang lebih baik. Suasana ditempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dekorasi/tata ruang dan suhu di dalam ruang kerja.

Selain itu, Masalah masalah lain adalah Kepemimpinan yang membuat para karyawan memiliki opini tersendiri terhadap pemimpin PT Ciba Vision merupakan Perusahaan memproduksi kontak lensa yang umumnya di handel dengan supervisor 2 orang perarea 1 orang pershift tetapi salah satu area pada PT. Ciba Vision Batam dipimpin oleh 1 orang, Respon Seorang Pemimpin pada karyawannya kurang untuk masalah pengaturan komposisi atau penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian pada masing masing karyawan, Setiap Ada masalah

yang terjadi perbedaan perlakuan antara Shift A dan Shift B tidak adil Cenderung berpihak disalah satu shift yang selalu salah dimatanya. Berdasarkan Observasi kurangnya kepemimpinan disebabkan oleh kurang pengawasan pemimpin, kurang pengarahan, kurang bimbingan, kurangnya motivasi, kurang kinerja antar karyawan, kurangnya perhatian dan keadilan dalam bekerja.

Masalah yang lain adalah Stres kerja, masalah stres kerja antara lain karyawan suka marah marah dalam bekerja, tekanan kerja terlalu tinggi, kurangnya kinerja, kurangnya motivasi, kurangnya disiplin kerja, sikap terhadap karyawan yang cenderung memiliki suara keras dan suka marah marah tidak jelas terhadap karyawannya, setiap mengadakan briefing selalu menyautpautkan ke masalah pribadi, mengajak karyawan dalam suatu kegiatan dengan ancaman, mengingatkan karyawan untuk melakukan dokumentasi dengan baik dan benar sesuai GDP yang telah diterapkan diperusahaan, kurangnya karyawan di line untuk pershift membuat pekerjaan sangat memberatkan atau terburu-buru dan kurangnya ketidaknyamanan antara shift A dan shift B yang selalu bersaing antara keahlian ataupun hasil akhir (output) antara 2 shift. Berikut indikator tabel 1.1 standar nilai untuk menentukan kinerja karyawan yang tercantum sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas merupakan tabel yang digunakan kecocokan unsur penilaian kinerja dengan standard nilai yang ada pada tabel 1.2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan data penurunan pada kinerja karyawan di PT Ciba Vision Batam sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan pada PT Ciba Vision Batam

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan Penyelesaian Tugas	7	35%
2	Ketidaksesuaian Jam Kerja	6	30%
3	Tingkat Kehadiran Yang Menurun	4	20%
4	Kurangnya Kerjasama Antar Karyawan	3	15%
Total		20	100%

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesain tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuai jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 5 orang (15%)

mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan pada permasalahan yang saya ambil sebagai karyawan maka diperlukan kepemimpinan seorang pemimpin yang bisa mengendalikan kinerja karyawan yang kurang membaik dan untuk mendekatkan dirinya untuk lebih peduli lagi atas segala beban dalam kinerja karyawan kurang kinerja disebabkan oleh kurang lingkungan kerja, kurang motivasi, kurang kepemimpinan sehingga stres tinggi, kurangnya keahlian karyawan, karyawan tidak fokus pada mesin karena stress kerja terhadap gaya pimpinan yang tidak baik, mesin akan mengalami kerusakan pada mesin sehingga downtime itu akan menambah waktu yang terbuang. Dan jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Masalah-masalah tersebut seperti lingkungan kerja yang belum optimal, kepemimpinan yang kurang baik dan stres kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, studi penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam. Sehingga penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan didalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam yaitu Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Stres kerja. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Lingkungan kerja disebabkan Hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, karyawan dan pimpinan sehingga kinerja karyawan yang semakin menurun yang menyebabkan pencapaian hasil tidak sesuai yang diharapkan, Keamanan di tempat kerja yang belum optimal sehingga menyebabkan kinerja dikontribusikan kepada perusahaan dan Fasilitas kurang lengkap yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan kurang disebabkan Kurangnya respon pemimpin terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan yang semakin menurun yang menyebabkan pencapaian hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan, Kurangnya pemimpin kurang peduli terhadap keahlian karyawannya yang menyebabkan rendahnya kinerja yang dikontribusikan kepada perusahaan, kurangnya perhatian dan keadilan dalam bekerja dari seorang pemimpin yang menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja dan Kurangnya pengendalian emosi, kurang motivasi, kurang pengambilan keputusan sehingga kurangnya semangat kinerja karyawan.

3. Stres Kerja kurang disebabkan karena kurang disiplin kerja, kurang motivasi, tekanan tinggi, karyawan kurang mengontrol emosi sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
4. Kinerja Karyawan kurang disebabkan oleh kurang lingkungan kerja, kurang kepemimpinan dan stres kerja tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, Maka perlu ada Batasan Masalah yang dilengkapi ruang dan waktu yaitu: Variabel X_1 yaitu Lingkungan kerja, Variabel X_2 yaitu Kepemimpinan, Variabel X_3 yaitu Stres Kerja dan Variabel Y yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden yang diteliti hanya satu department. Batasan lokasi yang diteliti hanya satu department.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan permasalahannya adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam ?

3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam ?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba vision batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti PT. Ciba Vision Batam Indonesia sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
3. Untuk mengetahui stres Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Ciba Vision Batam.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat, pengetahuan, ilmu dan pengalaman yang sangat berharga kepada pembaca dan memberi manfaat kepada bidang sumber daya manusia yang terkait dalam lingkungan kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat untuk perusahaan:

- a) Dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.
- b) Dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya pada pengaruh gaya kepemimpinan di departement yang lain.
- c) Dapat memilih pemimpin yang berkarakter.

2. Manfaat untuk kampus:

- a) Sebagai bahan perbandingan untuk mata kuliah yang sudah dilaksanakan dengan penelitian secara langsung diperusahaan.
- b) untuk dapat dijadikan penambahan referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Manfaat untuk penulis :

- a) Dapat bermanfaat untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya didalam lingkungan kerja dan lingkungan sekitar.
- b) Dapat menjadi sumber inspirasi untuk masa kerja kedepan.

4. Manfaat bagi peneliti lanjut

- a) Agar dapat mengembangkan variabel yang ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.