

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi kompetisi antara perusahaan semakin banyak dan rumit sehingga masing-masing perusahaan didorong untuk membenahi segala hal yang berhubungan dengan perusahaan supaya dapat terus bertumbuh. Semua bagian yang ada di perusahaan harus diperbaiki terutama pada sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mesti diperhatikan supaya karyawan pada perusahaan akan selalu terpelihara, baik itu dibagian kesehatan maupun kemampuan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk melakukan aktivitas perusahaan, salah satu sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk sebuah unsur yang utama karena manusia sebagai pelopor serta pengontrol seluruh sumber daya pada perusahaan (Rezeki *et al.*, 2021).

Semakin banyak karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin banyak pola pikir karyawan yang terkadang menimbulkan permasalahan. Dampak pertumbuhan globalisasi yang semakin pesat melahirkan ketegangan pada kompetisi bisnis. Seluruh perusahaan di Indonesia memandang bahwa karyawan harus mengembangkan keahliannya pada semua aspek untuk perolehan kemampuan yang optimal. Pada perolehan keuntungan, perusahaan harus melaksanakan sebuah inovasi supaya dapat menghadapi kompetisi bisnis yang bisa saja timbul pada suatu saat. Kemampuan karyawan sangat perlu dioptimalkan

supaya bisa digunakan oleh perusahaan. Agar bisa memperoleh sebuah tujuan dengan maksimal harus didukung dengan hal yang paling berkaitan dengan tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia.

Banyaknya sumber daya manusia pada saat ini membuat pemerintah harus memutar otak bagaimana caranya agar sumber daya manusia tersebut bisa dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin. Jika ingin menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan beragam sarana yang memadai, pendidikan yang bermutu serta lapangan pekerjaan yang berbobot. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diberikan fokus karena manusia lah yang bisa membuat perusahaan dapat memperoleh sasaran yang ingin dicapai. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan semangat kerja yang tinggi bisa membantu perusahaan agar mendapat keuntungan yang maksimal. Manusia berfungsi penting dan utama pada seluruh aktivitas perusahaan karena manusia membuat perencanaan serta mengimplementasikan nya sehingga diperoleh tujuan perusahaan (Ningrum *et al.*, 2021:1).

Budaya organisasi adalah sebuah bentuk nilai, keyakinan serta rutinitas kelompok yang terdapat pada sebuah organisasi selaku panduan untu berperilaku (Sutrisno, 2019:1).. Budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan sering kali tidak berjalan dengan maksimal. Budaya organisasi yang sudah tertanam pada perusahaan sejak dulu sulit untuk diubah. Budaya organisasi diperlukan oleh sebuah perusahaan agar pelaksanaan nilai dan norma dapat berjalan dengan baik. Budaya organisasi pada perusahaan harus ditingkatkan dan diamati dengan cermat, karena akan berdampak pada waktu yang akan datang. Karyawan pada

perusahaan dapat memahami dan menempatkan diri pada budaya yang diterapkan, hal apa saja yang baik dan buruk, serta aturan lain yang ada pada perusahaan. Pada kenyataannya masih terdapat banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap penerapan budaya organisasi pada perusahaan.

Menurut (Robbins *et al.*, 2018) stres kerja merupakan sebuah situasi seseorang yang diarahkan kepada sebuah kesempatan serta desakan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh seseorang tersebut dan hasilnya termasuk hal yang tidak jelas. Stres tidak hanya berasal dari kehidupan sehari-hari saja tapi juga bisa berasal dari pekerjaan. Pekerjaan yang terlalu susah untuk dilakukan serta lingkungan sekitar juga bisa menyebabkan seseorang stres dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan sehingga menyebabkan stres pada saat bekerja tidak akan bisa mengerjakan pekerjaan hingga selesai. Hal inilah yang mengharuskan perusahaan untuk mengamati seluruh kondisi yang dialami oleh karyawannya dalam bekerja. Stres kerja pada perusahaan menjadi fenomena yang sudah sejak lama diperhatikan dimulai dari munculnya tuntutan agar lebih efektif dalam bekerja. Stres kerja yang tidak mendapatkan penanganan dengan tepat maka bisa membuat karyawan menjadi tertekan dan tidak ingin melakukan pekerjaan sehingga tidak bisa bekerja dengan semaksimal mungkin.

Menurut (Astria, 2018) disiplin kerja merupakan sebuah usaha karyawan agar bisa menaati serta mewujudkan pemahaman serta karakter karyawan agar bisa berperilaku adil dengan karyawan yang lainnya. Ketaatan karyawan pada semua peraturan di tempatnya bekerja merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang dilakukan. Mempunyai karyawan yang patuh pasti akan berpengaruh penting

bagi perusahaan. Namun, tidak semua karyawan dapat berlaku disiplin dalam bekerja. Meningkatkan disiplin kerja karyawan termasuk hal yang sulit untuk dilakukan dengan waktu yang singkat. Disiplin kerja akan bisa dilaksanakan apabila karyawan dan perusahaan mempunyai rasa percaya antara satu sama lain. Ketika karyawan disiplin dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan juga akan memberikan hasil yang maksimal sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Disiplin kerja adalah salah satu bentuk kepatuhan karyawan yang diterapkan melalui pelaksanaan tugas dengan bertanggung jawab. Namun, masih terdapat banyak karyawan yang belum mengimplementasikan disiplin kerja dengan maksimal pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut (Heriyanti *et al.*, 2021) kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan secara maksimal yang sudah diperoleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang sudah diberikan. Fungsi karyawan sungguh penting untuk keberhasilan perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan seluruh karyawan apakah sudah melakukan peran nya dengan baik. Perusahaan mesti mencocokkan dengan situasi karyawan disaat sekarang supaya kebijakan yang sudah dibuat akan berjalan dengan lancar. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bisa berpengaruh pada kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan pada perusahaan bisa dinilai dari berbagai macam aspek. Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh beberapa

hal. Penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja perusahaan. Kinerja karyawan yang mengalami ketidakstabilan bisa berpengaruh pada perusahaan dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan.

PT Dwi Sumber Arca Waja atau yang biasa disingkat menjadi PT DSAW merupakan salah satu perusahaan yang berlokasi di Kabil Industrial Estate, Batam. Perusahaan ini bergerak pada bidang manufaktur khususnya memproduksi pipa baja berukuran besar dan konstruksi tubular. Perusahaan yang sudah ada sejak tahun 1998 ini berfokus pada produksi manufaktur agar bisa melengkapi keperluan akan gas bumi dan minyak. Perusahaan ini merupakan perusahaan gabungan yang didalamnya terdiri dari sejumlah pemegang saham yaitu Indonesia, Singapura, Jepang dan Eropa. Perusahaan ini hanya berjarak 20 km dari negara Singapura serta pelabuhan sehingga memberikan lebih banyak manfaat. Standar dan prosedur produksi yang dijalankan oleh perusahaan ini berdasarkan sertifikasi ISO 9001 serta terdapat lisensi untuk memproduksi API 2B dan 5L. Hasil dari produk pada perusahaan ini telah diimplementasikan pada konstruksi lepas pantai minyak serta gas bumi, konstruksi sipil dan umum (PT Dwi Sumber Arca Waja, 2012).

Pada setiap perusahaan tentu nya menerapkan budaya organisasi sesuai dengan ciri khas di perusahaan nya masing-masing, termasuk juga pada PT Dwi Sumber Arca Waja. Perusahaan ini menerapkan sebuah budaya organisasi yang dikenal dengan sebutan 5R. Dengan menerapkan budaya 5R pada perusahaan dapat membuat area kerja menjadi lebih aman serta terhindar dari hal yang

berbahaya, atau pun situasi yang bisa membahayakan. Adapun penjelasan mengenai budaya organisasi 5R yang ada di PT Dwi Sumber Arca Waja yaitu Ringkas (*Sort*) artinya seluruh peralatan kerja serta material yang tidak dibutuhkan bisa dipindahkan dari area kerja, Rapih (*Set In Order*) artinya meletakkan barang yang sesuai pada tempatnya, Resik (*Shine*) artinya Seluruh area kerja dibersihkan agar area kerja bisa terlihat lebih rapi dan baik, Rawat (*Standardize*) artinya kebersihan serta identifikasi diimplementasikan dengan selaras dan Rajin (*Sustain*) artinya sebuah kebiasaan serta perbaikan yang berkelanjutan.

Tabel 1.1 Pelanggaran Budaya Organisasi 5R pada Departemen Produksi PT Dwi Sumber Arca Waja Periode September Tahun 2022

No	Budaya Organisasi	Bentuk Pelanggaran
1	Rapih (<i>Set In Order</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja yang digunakan saat bekerja tidak dikembalikan ke store (tempat penyimpanan barang) setelah digunakan. 2. Peralatan kerja yang sudah selesai digunakan dikembalikan pada store (tempat penyimpanan barang), namun peralatan kerja tersebut tidak diletakkan pada tempat yang sesuai dengan jenisnya.
2	Resik (<i>Shine</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja seperti batu genda yang sudah selesai digunakan tidak segera dibersihkan dari area kerja. 2. Makanan serta minuman yang sudah selesai dikonsumsi tidak dibuang pada tempatnya. 3. Oli yang terdapat disekitar mesin produksi tidak dibersihkan.
3	Rawat (<i>Standardize</i>)	Tidak ada
4	Sustain (<i>Rajin</i>)	Tidak ada
5	Sort (<i>Ringkas</i>)	Tidak ada

Sumber: Dept. Human Resource Development

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa terdapat pelanggaran budaya 5R di perusahaan yaitu pada bagian rapih dan resik. Dalam tabel pelanggaran budaya organisasi 5R pada bagian Rapih (*Set In Order*) yaitu budaya organisasi yang berhubungan dengan kerapian karyawan pada saat bekerja. Dapat dilihat pada tabel pelanggaran budaya organisasi, jika peralatan kerja yang telah selesai digunakan oleh karyawan tidak dikembalikan ke tempat penyimpanan (store). Adapun jika peralatan kerja tersebut sudah selesai digunakan akan dikembalikan pada tempat penyimpanan (store) namun peralatan kerja tersebut tidak diletakkan sesuai dengan jenisnya. Pada tabel juga dijelaskan pelanggaran budaya organisasi 5R pada bagian Resik (*Shine*) yaitu budaya organisasi yang berhubungan dengan kebersihan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Dapat dilihat pada tabel bahwa peralatan kerja yang telah selesai digunakan oleh karyawan tidak segera dibersihkan dari area kerja namun peralatan kerja tersebut hanya diletakkan begitu saja. Karyawan yang membawa makanan serta minuman pada area kerja setelah selesai mengonsuminya tidak dibuang pada tempat sampah namun dibuang disembarang tempat. Oli yang terdapat disekitar mesin produksi tidak segera dibersihkan oleh karyawan namun dibiarkan begitu saja. Dapat dilihat jika penerapan budaya organisasi 5R pada PT Dwi Sumber Arca Waja masih kurang karena minimnya kesadaran karyawan mengenai kerapian dan kebersihan pada saat bekerja.

Karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, namun adakalanya karyawan merasakan stres pada saat bekerja. Stres kerja bisa membuat karyawan tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak

bisa bekerja dengan maksimal. Stres kerja pada karyawan departemen produksi di PT Dwi Sumber Arca Waja terjadi karena beberapa indikator yang berkaitan dengan stres kerja yaitu rekan kerja, model kepemimpinan dan kondisi pekerjaan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Penelitian Mengenai Stres Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Dwi Sumber Arca Waja November 2022

No	Pernyataan	Respon	
		Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)
REKAN KERJA			
1	Kedekatan antar rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.	2	37
2	Rekan kerja selalu memberikan solusi jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.	4	35
3	Adanya dukungan dari rekan kerja saya mengenai pekerjaan.	3	36
4	Terdapat kerjasama yang baik antara saya dan rekan kerja pada saat melakukan pekerjaan.	5	34
KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN			
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	3	36
2	Pimpinan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan maksimal.	2	37
3	Pimpinan selalu berlaku adil pada seluruh karyawan.	7	32
4	Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.	6	33
KONDISI PEKERJAAN			
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	23	16
2	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.	25	14
3	Sarana dan prasarana yang akan digunakan pada saat bekerja sudah memadai.	24	15

4	Suasana tempat kerja bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja.	20	19
---	--	----	----

Sumber: Peneliti, 2022

Peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan departemen produksi untuk pra penelitian yang akan dilakukan. Sebanyak 39 responden telah memberikan tanggapan atas kuesioner pra penelitian yang telah diajukan. Berdasarkan tabel 1.2 pada indikator rekan kerja dan model kepemimpinan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memberikan respon setuju terhadap seluruh pernyataan yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan tidak berkaitan dengan rekan kerja dan model kepemimpinan. Namun pada indikator kondisi pekerjaan, mayoritas karyawan memberikan respon tidak setuju pada seluruh pernyataan yang diberikan. Dapat dilihat pada tabel bahwa respon tidak setuju karyawan paling banyak terdapat pada pernyataan mengenai penerangan yang kurang memadai pada saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan diakibatkan oleh kondisi pekerjaan yang kurang memadai.

Disiplin kerja karyawan berhubungan dengan ketaatan karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dengan maksimal akan berdampak pada kinerja karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang berjalan dengan tidak optimal akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja salah satunya dilihat dari tingkat absensi karyawan. Karyawan yang memiliki jumlah tingkat absensi yang tinggi artinya belum melaksanakan disiplin kerja dengan maksimal. Kepatuhan karyawan dalam menerapkan aturan bisa

diperhatikan dari data jumlah absensi karyawan. Disiplin kerja pada PT Dwi Sumber Arca Waja dilihat dari tingkat absensi karyawan selama periode 2021.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT Dwi Sumber Arca Waja Periode 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidak hadiran					Jumlah Ketidak hadiran
		Absen	MC	Gate Pass	Leave	Permission	
Januari	121	0	3	4	18	0	25
Februari	121	0	4	1	10	1	16
Maret	121	1	1	1	9	1	13
April	121	1	1	2	2	2	8
Mei	121	1	1	1	13	0	16
Juni	121	0	3	2	15	0	20
Juli	121	0	3	1	9	0	13
Agustus	121	0	3	3	22	0	28
September	121	3	3	1	8	1	16
Oktober	121	0	3	2	12	0	17
November	121	0	1	1	12	0	14
Desember	121	0	0	2	14	0	16

Sumber: Dept. Human Resource Development

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan tingkat absensi karyawan departemen produksi pada setiap bulan disepanjang periode tahun 2021. Absen menunjukkan bahwa karyawan tidak hadir tanpa keterangan atau pemberitahuan. Pada tabel dapat dilihat jika tingkat absen karyawan paling tinggi terjadi pada bulan September yaitu sebanyak 3 orang. MC (*Medical Check Up*) diartikan sebagai surat keterangan yang menyatakan bahwa karyawan tidak hadir karena sakit. Dalam tabel dijelaskan jika bahwa tingkat absensi MC karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 4 orang. Gate Pass menunjukkan bahwa karyawan melangsungkan izin keluar disaat jam bekerja masih berlangsung.

Dapat dilihat pada tabel bahwa tingkat absensi Gate Pass karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Januari yaitu sebanyak 4 orang.

Leave menunjukkan bahwa karyawan melakukan cuti dan dapat dilihat pada tabel bahwa tingkat absensi Leave karyawan tertinggi ada pada bulan Agustus yaitu sebanyak 22 orang. Permission atau izin menunjukkan bahwa karyawan melakukan izin yang bisa disebabkan oleh berbagai hal. Berdasarkan tabel bisa dilihat bahwa tingkat absensi izin karyawan paling tinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 2 orang. Dalam data absensi periode tahun 2021 diperlihatkan jika jumlah ketidakhadiran karyawan pada setiap bulan mengalami fluktuasi. Pada tabel dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Agustus dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 28 orang. Berdasarkan tabel terlihat jika tingkat disiplin kehadiran karyawan disepanjang tahun 2021 termasuk rendah.

Penurunan disiplin kerja terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap penerapan kedisiplinan yang dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan maksimal dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Absensi karyawan merupakan salah satu bentuk dari disiplin kerja yang diterapkan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan berhubungan dengan produktivitas. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan bisa terus meningkat dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja

dilihat dari pencapaian target produksi yang telah dilakukan selama periode tahun 2021.

Tabel 1.4 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Dwi

Sumber Arca Waja Periode 2021

No	Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase
		PCS	PCS	
1	Januari	183	178	97%
2	Februari	183	175	95%
3	Maret	183	180	98%
4	April	183	183	100%
5	Mei	183	181	98%
6	Juni	183	177	96%
7	Juli	183	181	98%
8	Agustus	183	179	97%
9	September	183	180	98%
10	Oktober	183	182	99%
11	November	183	181	98%
12	Desember	183	178	97%

Sumber: Dept. Human Resource Development

. Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa target produksi pipa di setiap bulan nya pada PT Dwi Sumber Arca Waja sebanyak 183 pcs. Namun dijelaskan dalam tabel bahwa pencapaian produksi pipa yang dikerjakan oleh karyawan departemen produksi pada setiap bulan mengalami kenaikan serta penurunan. Bisa dilihat dalam tabel bahwa pencapaian kerja karyawan departemen produksi paling rendah terdapat pada bulan Februari yaitu sebanyak 175 pcs produksi pipa dari 183 pcs produksi pipa yang ditargetkan oleh perusahaan dengan persentase 95%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang nya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilihat dari tidak tercapai nya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai fenomena masalah yang ada, oleh karena itu peneliti terdorong untuk mengambil suatu judul penelitian yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, bisa dijelaskan masalah-masalah yang ada pada penelitian yaitu:

1. Kurangnya penerapan budaya organisasi 5R yaitu pada bagian Rapih dan Ringkas karena minim nya kesadaran karyawan mengenai kerapian serta kebersihan pada saat bekerja.
2. Stres kerja yang dialami oleh karyawan diakibatkan oleh kondisi pekerjaan dilihat dari penerangan ditempat kerja yang kurang memadai.
3. Menurun nya disiplin kerja disebabkan oleh kurang nya kepatuhan karyawan terhadap penerapan kedisiplinan yang dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan.
4. Kinerja karyawan yang masih kurang pada saat melaksanakan pekerjaan dilihat dari tidak tercapai nya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi karena faktor biaya, upaya, dan waktu. Pembatasan masalah ini berhubungan dengan:

1. Penelitian akan berfokus pada pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini berlokasi di PT Dwi Sumber Arca Waja dan melibatkan karyawan departemen produksi di perusahaan dengan jumlah karyawan yaitu 120 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang terdapat pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi sarana pembelajaran agar bisa menambah pemahaman, pandangan, pengetahuan serta opini bagi para pembaca dan hal yang bisa diambil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai rujukan yang diperuntukkan pada peneliti seterusnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini bisa menambah wawasan dan pola pikir baru yang digunakan sebagai referensi untuk acuan agar bisa mengoptimalkan kegiatan belajar bagi penulis.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini bisa berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, terutama untuk program studi Manajemen, dan untuk materi bacaan pada perpustakaan Universitas Putera Batam serta bermanfaat untuk acuan mahasiswa yang lain.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan tambahan oleh pihak yang ada pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dan wawasan serta memberikan kegunaan untuk perkembangan pada penelitian seterusnya.