

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting baik secara perorangan maupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memerhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menetapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri (Dewanti et al., 2023).

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada pemimpin yang mengatur jalannya organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Teoh et al., (2022) menyatakan kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan

tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi guna untuk bertukar pendapat antaraseluruh karyawan ataupun dengan atasan. Komunikasi didalam organisasi terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu sebaliknya. Ndaru (2022) mengatakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantarakaryawan dapat menimbulkan kinerja yang baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan.

Menurut Sukaisih et al. (2023) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Motivasi sebagai dorongan untuk bekerja sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas karyawan Lianasari & Ahmadi, (2022).

Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para karyawan. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan. Penelitian Rio Martha et al., (2023), mengemukakan penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Jadi pada dasarnya, perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Hafidzi et al., 2023).

CV. Adiselo Jepara yang merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak dibidang perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk CV. CV. Adiselo Jepara beralamat di Desa Banyuputih RT 11/ RW 03 Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara CV. Adiselo Jepara memiliki karyawan yang bekerja di lapangan berjumlah 74 orang. Sampai saat ini CV. Adiselo Jepara mempunyai cabang-cabang yang tersebar pada daerah daerah di Jawa tengah dan melalui kantor-kantor cabangnya dibagi menjadi dua wilayah operasi yang masing- masing cabang mempunyai tanggung jawab yang sama dalam pengembangan duniausaha yang

dikoordinasi langsung oleh Kantor Pusat.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara dengan Ibu Rika Silviana selaku bagian *Human Resource Development* pada tanggal 24 Februari 2024, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di CV. Adiselo Jepara yaitu mengenai kinerja karyawan yang masih rendah. Ibu Rika menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan bisa jadi disebabkan oleh kepuasan kerja para karyawan yang masih rendah juga. Selain itu, beliau juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada masih belum memberikan kenyamanan dalam bekerja. Terlihat banyaknya barang-barang yang *overload* di gudang yang terletak di sebelah kantor CV. Adiselo serta belum ada *work space* bagi para teknisi yang tidak sedang berada di lapangan. Dari wawancara tersebut juga di dapatkan data mengenai kinerja karyawan dimana pada tahun 2022, kinerja karyawan CV. Adiselo sebesar 70% dimana angka tersebut belum sesuai dengan harapan manajemen. Sedangkan untuk tahun 2023, kinerja karyawan mengalami peningkatan mengalami peningkatan dengan nilai kinerja 75%. Akan tetapi nilai tersebut juga belum sesuai dengan harapan manajemen yang menginginkan karyawannya memiliki kinerja diatas 80%. Peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan sifat kepemimpinan pada CV. Adiselo masih terbilang kurang sehingga belum mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. (Sumber: Wawancara dengan Ibu Rika Silviana selaku HRD CV. Adiselo, pada 24 Februari 2024).

Tingginya angka absensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan kinerja yang rendah dari karyawan. Salah satu pendapat menurut Robbins dan Coulter

(2018:36) mengatakan bahwa taraf berlebihan akan ketidakhadiran memiliki dampak langsung dan segera terhadap fungsi organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi tidak berjalan dengan lancar. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel dan juga telah penulis sajikan dalam bentuk sebagai bahan analisis yang ada dibawah ini :

Tabel 1.1
Absensi Keterlambatan Karyawan

Bulan	Ijin		Ijin Sakit		Terlambat	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januari	7	4	14	11	20	25
Februari	3	3	7	10	21	22
Maret	5	6	3	5	9	9
April	6	1	2	3	12	8
Mei	7	9	0	5	11	13
Juni	3	4	6	11	15	12
Juli	4	7	11	6	12	12
Agustus	2	2	8	12	12	15
September	1	9	8	14	8	9
Oktober	11	2	9	12	14	23
November	8	2	11	10	15	14
Desember	16	11	15	19	12	20

Sumber : Data CV. Adiselo Tahun 2022-2023

Tabel absensi keterlambatan pada tahun 2022 dan 2023 pada CV Adiselo menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan izin untuk tidak bekerja pada kedua tahun tersebut fluktuatif dan tidak terdapat pola bulan bulan tertentu yang karyawan akan melakukan izin terlalu banyak atau sebaliknya. Angka izin dipengaruhi oleh beberapa hal yang berada dalam perusahaan seperti fasilitas yang memadai atau peraturan kerja. Fasilitas yang kurang memadai akan menyebabkan tingkat ketidaknyamanan dalam bekerja meningkat dan akan meningkatkan angka izin dan peraturan yang terlalu ketat juga akan meningkatkan hal tersebut (Diaz, 2023).



Gambar 1.1
Grafik Absensi CV. Adiselo Tahun 2022
 Sumber: Data CV. Adiselo Tahun 2022

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi pada tahun 2022 masih tergolong rendah, angka tersebut diperoleh dari manajemenHRD yang melakukan pencatatan setiap bulan. Angka tertinggi diperoleh pada bulan Januari dan angka terendah diperoleh pada bulan Mei. Hal ini menunjukkan bahwa pada grafik absensi tersebut tidak terdapat pola yang menunjukkan pada bulan bulan tertentu karyawan akan melakukan izin atau absen dikarenakan angkaizin yang fluktuatif attau tidak stabil setiap bulan yang akan menyebabkan angka absen meningkat.



Gambar 1.2
Grafik Absensi CV. Adiselo Tahun 2023
 Sumber: Data CV. Adiselo Tahun 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi yang dikarenakan ijin dan sakit di CV. Adiselo tergolong tinggi, hal tersebut diperparah dengan cukup banyaknya keterlambatan yang dilakukan karyawan di setiap bulannya baik di tahun tahun 2023. Dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dirasa masih kurang yang menyebabkan kinerja karyawan dalam perusahaan masih tergolong kurang. Padahal, CV. Adiselo telah membuat aturan yang ketat dengan sanksi yang tegas, tetapi jumlah absensi dan keterlambatan karyawan masih tinggi. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin merupakan titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas. Melihat rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Adiselo Jepara, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 1.2
Produktivitas kerja pada CV. Adiselo Jepara

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Project	Realisasi
2021	95	145	98
2022	80	130	87
2023	74	110	67

Sumber : CV. Adiselo Jepara

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat jelas bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan CV. Adiselo Jepara menyebabkan target dan tujuan yang diinginkan tidak tercapai, hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Uraian diatas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja karyawan setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal.

Sepanjang pengamatan penulis dan keterangan dari kepala subbagian HRD, fenomena karyawan yang mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan, karyawan yang kurang disiplin dan kinerjanya belum maksimal dialami oleh karyawan yang hampir sama. Selain itu, CV. Adiselo Jepara masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja dan tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja. Sebagian karyawan juga sering melanggar peraturan pada saat bekerja seperti keterlambatan, kurang efektif menggunakan jam pimpinan.

Maka dapat disimpulkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan yang belum dapat memahami karakter semua karyawan dan kurang perhatian terhadap karyawan, karyawan yang kurang berkomunikasi dengan karyawan lain maupun dengan atasan, suasana lingkungan kerja yang kurang leluasa untuk dapat mengerjakan tugas-tugas karyawan, karyawan yang kurang menghargai kedisiplinan kerja mereka, kinerja karyawan belum maksimal.

Permasalahan ini jelas bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat perlu untuk ditingkatkan agar kedisiplinan kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan dapat terlaksana dengan baik Firmansyah & Lestariningsih, (2023).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan umumnya mendapatkan hubungan positif, seperti penelitian yang dilakukan oleh Diaz, (2023) dan Hadi, (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian yang menghasilkan hubungan tidak berpengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Arief, (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan agar dapat menunjang pekerjaan mereka.

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Brenda, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal berbeda dikemukakan oleh Masyitah, (2020) dan (Sudarmanto et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menunjang dalam segi fasilitas yang baik akan menunjang

kinerja karyawan.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional terhadap motivasi mempunyai hasil yang baik pada penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan pada perusahaan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Alfi, (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi pada karyawan. Namun hal berbeda dikemukakan oleh Benedicta (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tidak mempunyai pengaruh secara langsung kepada motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap motivasi mempunyai hasil yang baik pada penelitian yang dilakukan oleh Larasati, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan pada perusahaan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Brenda, (2022) yang menyatakan bahwa gaya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada karyawan. Namun hal berbeda dikemukakan oleh Ayu (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan menuntun karyawan menjadi tidak fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga hal tersebut akan menurunkan tingkat motivasi karyawan untuk memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yang dapat dibilang baik pada penelitian yang dilakukan oleh Ida, (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil serupa juga dikemukakan oleh Arik, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan. Namun hal berbeda dikemukakan oleh Rahmat, (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, semakin sedikit motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan akan memiliki hasil yang kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan oleh karenanya perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Dewanti et al., 2022)

Perbedaan hasil pada penelitian-penelitian membuat penelitian ini ingin mengeksplorasi kembali hubungan variabel terkait. Menurut Mangkunegara (2014:97), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya kepemimpinan transformasional. Sedangkan faktor eksternal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Berdasarkan latar

belakang tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada CV. Adiselo Jepara”.

1.2 Ruang Lingkup

Untuk menghindari luasnya permasalahan, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah berikut:

1. Objek penelitian adalah CV. Adiselo Jepara.
2. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional dan Lingkungan kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja karyawan sebagai variabel endogen dan motivasi sebagai variabel intervening.
3. Responden yang akan diteliti adalah karyawan CV. Adiselo Jepara.
4. Jangka waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal mendapatkan persetujuan.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Fasilitas yang berada di CV. Adiselo Jepara, masih tergolong kurang memadai dengan angka karyawan yang cukup banyak. Masalah tersebut terlihat ketika peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan. AC yang jarang dilakukan *service* dan air minum yang disediakan untuk karyawan juga masih tergolong sedikit. Hal ini yang menyebabkan angka izin masih tergolong tinggi, ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja membuat semangat kerja karyawan rendah dan pada akhirnya melakukan izin atau absen.
2. Terdapat juga masalah terkait dengan kepemimpinan di CV. Adiselo jepara.

Masalah tersebut diidentifikasi dari *pra-survey* yang dilakukan penulis dan wawancara yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa pemimpin mereka kurang peka dalam mengkoordinasi. Contohnya seperti saat ada karyawan baru di salah satu bagian, supervisor hanya akan menjelaskan peraturan umum dari Perusahaan kepada karyawan tersebut. Dan mengenai tugas yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut akan dijelaskan oleh karyawan lama. Hal ini mengakibatkan hubungan antara karyawan dan pemimpin terlihat kurang harmonis.

3. Tingginya angka senioritas, berdasarkan hasil *pra-survey* dan wawancara dengan beberapa karyawan di CV. Adiselo Jepara masih terbilang kurang baik, dapat dilihat dari hubungan antar karyawan, masih ada masalah senioritas di CV. Adiselo Jepara. Seringkali karyawan yang sudah bisa dianggap senior meninggalkan kantor ataupun pulang terlebih dahulu dari karyawan lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lain. Sehingga pekerjaan pun akan selesai tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Dari uraian permasalahan penelitian diatas, maka timbul rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) pada CV. Adiselo Jepara?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) pada CV. Adiselo Jepara?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional (X1)

terhadap motivasi karyawan (Y1) pada CV. Adiselo Jepara?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi karyawan(Y1) pada CV. Adiselo Jepara?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi karyawan (Y1) terhadap Kinerja karyawan(Y2) CV. Adiselo Jepara?
6. Apa yang menyebabkan fasilitas CV Adiselo jepara masih tergolong kurang?
7. Apa yang menyebabkan hubungan antara karyawan dan pemimpin kurang harmonis?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Adiselo Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Adiselo Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pada CV. Adiselo Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada CV. Adiselo Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan CV. Adiselo Jepara.
6. Untuk mengetahui penyebab fasilitas CV Adiselo jepara masih tergolong kurang.
7. Untuk mengetahui hubungan antara karyawan dan pemimpin kurang

harmonis.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan studi yang memberikan bukti empiris terkait dengan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, serta dapat dijadikan sebagai bahan literatur untuk sumber referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen CV Adisel Jepara tentang perlunya manajemen dalam memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan serta motivasi karyawan.