

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA di DKI JAKARTA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ANJU DENICO FRANS TAMBA

NPM : 115180501

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANEGARA
JAKARTA
2022

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA di DKI JAKARTA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ANJU DENICO FRANS TAMBA

NPM : 115180501

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANEGARA
JAKARTA
2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : ANJU DENICO FRANS TAMBA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115 180 501
Program Studi : MANAJEMEN BISNIS
Alamat : JL. RAWA SENGON NO.45 BLOK D
Telp: _____
HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 JANUARI 2023

ANJU DENICO FRANS TAMBA

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANJU DENICO FRANS TAMBA
NIM : 115180501
PROGRAM : S1 / MANAJEMEN
KONSTENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA di DKI
JAKARTA

Jakarta, 4 Januari 2023

Pembimbing



Kurniati W. Andani S.E., M.M

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANJU DENICO FRANS TAMBA
NIM : 115180501
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN DAN BISNIS
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
: PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SERAPHINA ALAM SENJAYA
INDONESIA di DKI JAKARTA
JUDUL SKRIPSI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - M. Tony Nawawi, Drs., M.M.
2. Anggota Penguji : - Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.
- Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

Jakarta, 19 Januari 2023

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

ABSTRACT

(A) ANJU DENICO FRANS TAMBA (115180501)

(B) THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA in DKI JAKARTA

(C) xvii + 99, 2022, 13 tables, 4 Pictures, 5

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: This research was conducted at PT. Alam Seraphina Senjaya Indonesia in Jakarta. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational culture and work discipline on employee performance, either partially or simultaneously. The sample in this study amounted to 162 respondents. The method used in this study is to use quantitative with SmartPLS software.*

(F) Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Performance

(G) References

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRAK

(A) ANJU DENICO FRANS TAMBA (115180501)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA di DKI JAKARTA

(C) xvi + 99, 2022, 13 tabel, 4 Gambar, 5

(D) MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini dilakukan di PT. Alam Seraphina Senjaya Indonesia di Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 162 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan software SmartPLS.

(F) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

(G) Abstrak

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

“Muliakanlah Tuhan dan Cintailah Sesama Manusia.”

Raden Saleh

Penulisan Skripsi yang penulis sampaikan
untuk keluarga dan teman tercita.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan mencapai tahap penulisan tugas akhir yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA di DKI JAKARTA”. Tak lupa penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan tugas akhir baik dalam dukungan moril maupun materil. Karena tanpa bantuan dan dukungan dari semua pihak penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Oleh karena itu, izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan karunia serta ridho-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini.
2. Keluarga yang telah memberikan semangat dan doa yang tidak pernah putus untuk peneliti yakni, Papa, mama dan adik yang selalu memberikan dukungan.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., MMMBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk Menyusun skripsi ini.
4. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis untuk Menyusun skripsi ini.

5. Untuk teman-teman penulis yang sejak masa sekolah selalu menemani penulis dan memberikan semangat serta masukan untuk Menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis yang menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Jakarta, Januari 2023

Anju Denico Frans Tamba

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	7
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah	7
B. Tujuan dan Manfaat	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat.....	8
2.1 Manfaat Teoritis.....	8
2.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10

A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
1.3 Idikator Kinerja Karyawan	11
2. Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
2.2 Fungsi Kepemimpinan.....	13
2.3 Peran Kepemimpinan.....	13
2.4 Indikator Kepemimpinan	14
3. Budaya Organisasi	15
3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
3.2 Dimensi Budaya Organisasi.....	15
3.3 Funsu Budaya Organisasi	16
B. Definisi Konseptual Variabel	17
1. Gaya Kepemimpinan.....	17
2. Budaya Organisasi.....	17
3. Kinerja Karyawan.....	18
C. Kaitan antar Variabel-Variabel	19
1.Kaitan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2. Kaitan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
D. Penelitian yang Relevan	20
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	31
1. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	31
2. Hipotesis	34
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian.....	35

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	36
3. Ukuran Sampel	36
C. Operasional Variabel dan Instrumen	37
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Reliabilitas	46
E. Analisis Data	47
F. Asumsi Analisis Data.....	47
1. Analisa Outer Model	48
2. Analisa Inner Model	49
3. Pengukuran Hipotesis.....	50
BAB IV	51
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Subyek Penelitian.....	51
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	52
C. Hasil Uji Asumsi Analisis Data	53
1. Analisis Deskripsi.....	54
D. Hasil Uji Analisi Data	62
1. Analisa Outer Model	63
2. Hasil Uji Goodness of FIT	65
3. Hasil Uji Hipotesis	66
E. Pembahasan	67
BAB V	70
KESIMPULAN DAN SARAN	70

A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan dan Saran	70
1. Keterbatasan	70
2. Saran	71
2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	71
2.2 Saran untuk Lembaga/Industri/Subjek.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99
HASIL PEMERIKSAAN UJI TURNITIN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	38
Tabel 3.2 Operasional Variabel	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1).....	55
Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi (X2).....	58
Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.5 Hasil Predective Relevance	64
Tabel 4.6 Hasil Effect Size (F Square)	65
Tabel 4.7 Hasil Uji GOF	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.3 Logo Perusahaan.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	74
Lampiran 2: Hasil Pengisian Kuesioner	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Saat ini di era globalisasi memerlukan sumber daya manusia yang mutlak agar dapat menumbuhkan dan mengembangkan suatu perusahaan. Hal tersebut dapat tercipta apabila adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien dari suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu organisasi saat ini tidak menggunakan sistem tertutup namun menggunakan sistem terbuka yang dapat memberikan dampak baik seperti merespon dan mengakomodasikan berbagai kegiatan yang ada didalam perusahaan tersebut dengan cepat dan efisien. Maka salah satu sumber yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan pengolahan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di dalam suatu organisasi.

Namun di era dengan perkembangan yang semakin pesat ini menuntut setiap organisasi atau perusahaan agar dapat bersaing di era industri ini. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menyusun rencana untuk terus memperbaiki, meningkatkan dan mencari inovasi untuk mengembangkan sumber daya dengan maksimal. Berbagai tantangan akan tercipta baik dari dalam maupun luar perusahaan sehingga anggota dalam organisasi atau perusahaan harus bekerjasama untuk memecahkan setiap permasalahan yang ada.

Maka salah satu permasalahan dasar yang berada dalam suatu organisasi adalah bagaimana cara untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Suatu kinerja karyawan akan mendukung terciptanya tujuan

dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Wulandari & Ratnawati, 2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diraih oleh seseorang setelah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi karena memiliki peran dalam keberlangsungan suatu kegiatan operasional perusahaan. Menurut Douglas, menjelaskan bahwa suatu organisasi memerlukan karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Selain itu berdasarkan hasil dari riset yang dilakukan oleh Don Carew, Kandarian, Parisi Carew dan Stoner menciptakan model *Scores* perusahaan dengan kinerja tinggi. Scores sendiri merupakan sebuah singkatan yang mewakili enam elemen yang menjadi syarat di setiap perusahaan berkinerja tinggi, seperti:

1. Shared Information and Open Communication (Informasi yang Terdistribusi dan Komunikasi yang Terbuka).
2. Compelling Vision (Visi yang Meyakinkan)
3. Ongoing Learning (Pembelajaran Berkelanjutan)
4. Relentless Focus on Customer Result (Fokus tanpa Henti kepada Kepuasan Pelanggan).
5. Energizing Systems and Structures (Sistem dan Struktur yang Memberi Semangat).
6. Shared Power and High Involvement (Kekuasaan yang Didistribusikan dan Keterlibatan Tinggi).

Kinerja karyawan pun dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi. Menurut Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dari bawahan agar dapat bekerja sama dan

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan erat dengan peranan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu keberhasilan dari organisasi dapat tercapai melalui kepemimpinan yang efektif, karena peran dari seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting.

Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Hal tersebut dapat menciptakan situasi dimana seseorang bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya sementara itu keseluruhan dari tujuan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasarannya yang pada akhirnya dapat menciptakan dampak negatif atau kegagalan dalam organisasi tersebut (Junaedi, 2006). Selain itu Robins menambahkan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi dapat menanamkan komitmen untuk melakukan perubahan tiga aktivitas yang saling terkait yaitu mengklarifikasi maksud dari suatu strategi serta membangun organisasi dan membentuk budaya dalam perusahaan.

Menurut Syahril dan Widyarini (2007) pun menjelaskan bahwa terdapat perilaku dari kepemimpinan yang positif akan mendorong para karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga melakukan pekerjaan melebihi tugas-tugas formalnya dan akan selalu mendukung tujuan organisasi tersebut dengan segala kemampuan yang dimilikinya atau sebagai bentuk balas budi dan komitmen terhadap organisasinya dapat menciptakan kenyamanan dan keadilan dalam menjalankan tugas serta pekerjaannya. Oleh karena itu pemimpin merupakan pionir dari suatu organisasi dengan ikut dalam merancang tujuan, visi dan nilai-nilai inti dalam suatu organisasi. Nilai budaya organisasi yang dibentuk oleh pemimpin akan mempengaruhi seluruh aspek dalam suatu organisasi.

Bagi seorang pemimpin ketika dihadapi oleh situasi yang menuntut untuk menggunakan gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa dalam suatu situasi, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dalam tuntutan situasi dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan menciptakan atau mendorong timbulnya itikat baik atau komitmen setiap anggotanya terhadap dalam suatu organisasi yang menaunginya.

Selain itu hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lok dan Crawford pada tahun 2004 yang melakukan penelitian terkait kepuasan kerja pada para manajer di Australia dan Hongkong. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kemajuan dari suatu organisasi. Gaya kepemimpinan pun berpengaruh lebih kuat pada komitmen pada sampel Australia. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif dalam manajer Hongkong.

Sehingga dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat didukung dengan adanya rasa komitmen terhadap organisasinya dan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan.

Tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik atau optimal apabila adanya dukungan penuh dari semua pihak yang terkait, baik dari karyawan, maupun pemimpin dari organisasi tersebut. Perhatian dari perusahaan terhadap para karyawan sangat diharapkan seperti

gaya kepemimpinan yang sesuai serta kebudayaan dalam organisasi dapat meimbulkan kinerja pada diri karyawan dalam bekerja.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan adalah kecerdasan, kedewasaan dan keluasanan pengaruh sosial, motivasi diri, dorongan berprestasi dan sikap-sikap pengaruh kemanusiaan. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya sehingga kawryawan bekerja dengan lebih baik atau adanya balas budi kepada organisasi tersebut. Dalam hal ini pengaruh dari seorang pemimpin sangat menentukan arah atau tujuan dari suatu organisasi karena tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang sedang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Selain itu Menurut Sutrisno (2011, hal.2) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku atau diikuti oleh para anggotanya dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah organisasi tersebut. Maka di dalam sebuah organisasi budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika dalam perusahaan yang dipegang bersama oleh setiap komponen dalam organisasi tersebut. Untur-unsur tersebut menjadi dasar untuk mengawasi prilaku karyawan, cara berfikir serja cara berinteraksi dalam lingkungannya.

Menurut Lok dan Crawford (2022) menjelaskan bahwa pengaruh dari budaya dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi seorang pemimpin karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku sebagai anggota organisasi. Budaya dalam prganisasi

merupakan hasil dari kesepakatan bersama yang akan menjadikan anggota dalam organisasi tersebut mempunyai rasa tanggungjawan dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting dalam budaya organisasi tersebut.

Dengan adanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh untuk kemajuan dari suatu organisasi. Menurut menurut Munandar (2014, hal.10) menjelaskan bahwa budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan dari persaingan dunia bisnis. Indikator dari budaya organisasi adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko serta berorientasi kepada hasil dan agresifitas dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi pun dapat menunjukkan agar seseorang dapat menggunakan budaya tersebut sebagai salah satu alat manajeen untuk mencapai efesiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Maka berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riniwasitaningsih (2014) dengan penelitian yang berfokus pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Administrasi Jakarta Selatan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor tersebut.

Maka dari itu bertolak dari latar belakang yang telah peneliti uraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SERAPHINA ALAM SENJAYA INDONESIA di DKI JAKARTA”**.

2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini setelah peneliti menguraikan terkait latar belakang, maka peneliti akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Diperlukan pengetahuan atau memahami terkait budaya organisasi dari organisasi.
2. Gaya kepemimpinan dari suatu organisasi yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan

3. Batasan Masalah

Setelah peneliti menguraikan terkait latar belakang dan juga identifikasi masalah dalam penelitian ini, berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

Dalam penelitian ini peneliti akan fokus untuk membahas tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud dalam penelitian ini.

4. Rumusan Masalah

Sehingga berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Seraphina Alam Senjaya Indonesia di DKI Jakarta?
2. Seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Seraphina Alam Senjaya Indonesia di DKI Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah peneliti uraikan dalam rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Seraphina Alam Senjaya Indonesia di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Seraphina Alam Senjaya Indonesia di DKI Jakarta.

2. Manfaat

2.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah agar hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan baik di dalam praktik bidang manajemen ataupun teori. Selain itu peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan evaluasi serta dapat memberikan masukan bagi organisasi untuk menumbuhkan komitmen dari karyawannya dengan budaya serta gaya kepemimpinannya. Selain itu penelitian ini diharapkan agar dapat dipakai sebagai rujukan pada penelitian selanjutnya.

2.2 Manfaat Praktis

Pada umumnya dalam penelitian ini peneliti meneliti terkait bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat berdampak kepada kinerja karyawan. Seraphina Alam Senjaya Indonesia. Maka dari itu peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan referensi terkait budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan untuk para pelaku atau praktis di bidang

DAFTAR PUSTAKA

Coulter, Stephen P. Robbins and Mary. 2012. Management, Eleventh Edition, Alih Bahasa: Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.

Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. Managing Human Resources. United State: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.

Hari Gunawan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus

- Heri Hadiana. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.
- Jufri dan Marimin. 2020. Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Priehadi Dhasa Eka. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan.
- Novita Hajani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Soegihartono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3, No. 1, April Hal.123-140.
- Tanty Herlinda. 2018. Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Pada UD. Cahaya Logam Abadi di Sidoarjo.
- Wahyudi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulk, Gary. 2010. Leadership in Organization. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

