

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ekonomi Islam sebagai suatu ilmu pengetahuan lahir melalui proses pengkajian ilmiah yang panjang, dimana pada awalnya terjadi sikap pesimis terkait eksistensi Ekonomi Islam dalam kehidupan masyarakat saat ini. Hal ini terjadi karena di masyarakat telah terbentuk suatu pemikiran bahwa harus terdapat dikotomi antara agama dengan keilmuan. Dalam hal ini termasuk didalamnya ilmu ekonomi, namun sekarang hal ini sudah mulai terkikis.

Para ekonom barat pun mulai mengakui eksistensi Ekonomi Islam sebagai suatu Ilmu ekonomi yang memberi warna kesejukan dalam perekonomian dunia dimana Ekonomi Islam dapat menjadi sistem ekonomi alternatif yang mampu mengingatkan kesejahteraan umat, disamping sistem ekonomi kapitalis dan sosialis yang telah terbukti tidak mampu meningkatkan kesejahteraan umat.¹

¹ M. Nur RiantoAl-Arif., *Dasar-Dasar Ekonomi Islam*, (Solo: PT Era Adicitra Intermedia, 2011), Hlm.06.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dengan prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam mendapatkan sumber daya yang baik dan profesional telah dijelaskan dalam perspektif Islam. Personalisme telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al Isro ayat 36.²

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Al-Qur'an Surat Al-Isro ayat: 36. *“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya”*.

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa pengetahuan, bekerja harus mempunyai pengetahuan dalam bidang tersebut,

² Syekh Shafiyurrahman al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*, (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006).

karena semua yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT.

Suatu perusahaan atau organisasi juga perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka mempunyai latar belakang budaya yang berbeda, namun perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan akan ada individu yang menerima dan ada juga yang tidak bisa menerimanya. Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi cara karyawan berperilaku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya organisasi juga bisa sangat kuat dan potensif, sehingga setiap karyawan mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak tersebut

budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Organisasi selalu membutuhkan pemimpin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaannya. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, seorang pemimpin juga perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasi tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan

untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan,

masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan³.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan disertai dengan komunikasi yang baik dapat menciptakan keakraban yang baik pula. Gaya kepemimpinan seperti itu memiliki beberapa kelemahan, seperti sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan baik dari segi perkataan maupun perbuatan, kurangnya rasa takut seorang karyawan ketika melakukan suatu kesalahan karena timbulnya dugaan bahwa pimpinan tidak akan memberikan sanksi berupa teguran atau tindakan. Selain itu biasanya pengawasan yang dilakukan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan sangat kurang, yaitu pimpinan dalam satu minggu jarang mengecek kondisi karyawan, dimana karyawan merasa adanya pimpinan dan tidak adanya pimpinan sama saja, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan⁴.

³N.Lilis Suryani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Travira Air)". *Jurnal Proseding seminar Nasional Akuntansi*, ISSN 977-2599340-04 Vol.1 No1 2018, Hlm.70

⁴Galan Kusuma dan Edy Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pernalang)," *Diponegoro Journal of Management*, Vol-7, No.2, 2018, Hlm.210-220

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pula pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Pemimpin yang jarang berada di kantor dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan. Pimpinan terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional⁵.

Selain itu, pemimpin juga kurang memperhatikan kinerja karyawan serta tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya karena atasan kurang memperhatikan bagaimana

⁵Sarita Permata D. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan spbu Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan RB.Group)".*Jurnal Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.1 No.1,2012, Hlm.123

bawahannya melakukan tugas-tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Karena pemimpin tidak mengawasi karyawannya secara langsung untuk melihat bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya, sehingga pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kondisi kerja yang kondusif. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang pasif dan juga kurang kooperatif, tidak memberikan masukan terhadap karyawan, kurang terbuka terhadap karyawan nya dan juga tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan masalah budaya yang sering kita lihat di perusahaan, para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi⁶.

Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan dan staf sehingga karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya karyawan dapat

⁶Ari Cahyono, "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1 No.1, 2012, Hlm.283-298

melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan⁷.

Permasalahan diantaranya pada budaya organisasi yaitu para karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti absennya karyawan ketika ada rapat dan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi arti tegur sapa antar karyawan, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam budaya perusahaan. Masalah budaya organisasi yang banyak dijumpai pada perusahaandapat mengindikasikan bahwa banyaknya karyawan yang tidak mencapaitarget, kemungkinan ada penerapan budaya organisasi di perusahaan belumberjalan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaanya karena hal tersebut berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal⁸.

⁷ Galan Kusuma dan Edy Rahardja. “*Op.Cit*”. Hlm.145

⁸ Agustina S. Utami, dan Handoyo D. Waluyo. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ksp Lohjinawe.” *Jurnal Administrasi Bisnis SIUndip*, Vol.6, No.3 2017, Hlm.465-473

Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi. Adanya perkembangan perilaku belanja masyarakat yang cukup pesat di Kota Palembang dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari saat ini, dapat dilihat dari munculnya gerai ataupun toko penyedia kebutuhan pokok sehari-hari yang salah satunya adalah Indomaret yang berbadan hukum PT. Indomarco Prismatama. Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyedia kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat, konsep bisnis waralaba adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah terwaralaba Indomaret dari waktu ke waktu. Konsep bisnis waralaba perusahaan juga diakui oleh pemerintah melalui penghargaan yang diberikan kepada Indomaret selaku “Perusahaan Waralaba Unggul 2003”. Penghargaan semacam ini adalah pertama kali diberikann kepada perusahaan minimarket di Indonesia dan sampai saat ini hanya Indomaret yang menerimanya.

Saat ini Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai mencapai lebih dari 16.000 gerai, terdiri dari 40% gerai milik terwaralaba dan 60% gerai milik perusahaan. Semuanya tersebar di Jawa, Bali, Madura, Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pihak perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelayanan terbaik akan selalu terjaga. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja para karyawan, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Mengingat pentingnya masalah dan untuk menyikapi kondisi diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. Indomarc cabang Palembang selaku *branch manager* cabang Palembang Bapak Tondo Saputro. Secara umum, pimpinan melakukan beberapa upaya dasar yang mencerminkan

kepemimpinan transformasional, seperti : Pertama beliau mengedepankan interaksi dengan karyawan area melalui motivasi-motivasi yang beliau kirim setiap hari Senin, Kamis dan Jum'at via *e-mail* yang bertujuan memberikan semangat bagi karyawan toko. Kedua, beliau selalu memberikan kuliah khusus saat *meeting* bulanan dengan materi motivasi, cara penyelesaian masalah dalam toko dan cara operasional toko yang baik dan benar,kebijakannya memberikan kemudahan untuk kebutuhan toko seperti biaya promosi, perawatan dan complain dengan proses yang tidak terlalu berbelit-belit, karena pada dasarnya untuk visi dan tujuan bersama.namun di sisi lain masih banyak permasalahan yang terjadi di dalam PT. Indomarco Prismatama khususnya di departemen area yang merupakan ujung tombak dari PT. Indomarco Prismatama berikut adalah data absen karyawan departemen area PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.⁹ Berikut daftar absen karyawan PT. Indomarco Prismatama:

⁹M. Ujair Maulana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Departemen Area PT. Indomarco Pristama Cabang Gresik*,(Surabaya: Universitas Narotama,2017), Hlm.1-16

Tabel 1.1

**Data Absen Departemen Area PT. Indomarco Pristama
cabang Palembang**

Bulan	Rata- rata kehadiran (%)	Mangkir (%)	Karyawan datang terlambat (%)	Karyawan pulang cepat (%)
Desember	96,64%	3,36%	33,32%	9,21%
Januari	96,56%	3,44%	34,32%	5,3%
Februari	96,48	3,35%	32,53%	5,71%
Maret	96,85%	3,15%	31,89%	4,8%
April	96,94%	3,06%	31,1%	3,1%

Sumber: Departemen Personalia PT. Indomarco Pristama.

Berdasarkan pada peraturan yang mengatur hak cuti para karyawan yang tidak melakukan tugas tanpa keterangan/ bukan hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini dapat menimbulkan kerugian tentunya bagi perusahaan. Selain itu karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal akan mengurangi jam kerja yang seharusnya mereka lakukan, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap jam kerja yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan. Selain itu juga melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tugas

karyawan department area. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan departemen area PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan tranformasional masih belum terlalu unggul dari cabang- cabang lain dalam pelaksanaan tugas. PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang sudah melakukan upaya dalam mengurangi tingkat kemalasan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1, Enno Aldea Amanda 2. Satrijo Budiwibowo 3. Nik Amah
	Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Fimce Masambe 2. Agus Supandi Soegoto 3. Jacky Sumarauw

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber (2020)

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Enno Amanda, Satrijo Budiwibowo dan Nik

Amah¹⁰ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fimce Masambe, Agus S. Soegoto dan Jaky Sumarauw¹¹ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research gap Pengaruh Gaya Kepemimpinana Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Bryan Johannes Tampi
	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	1. I Made Purba Astakoni

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

¹⁰Enno Aldea Amanda, Satrio Budiwibowo dan Nik Amah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun)” *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.6 No.1 April. 2017,Hlm.1-12.

¹¹Fimce Masambe, Agus Supandi Soegoto dan Jacky Sumarauw,”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Daihatsu Kharisma Manado)” *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hlm.939-949.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Bryan Johannes Tampi¹² menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan I Made Purba Astakoni¹³ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

¹²Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Regional Sales Manado)” *Jurnal Acta Diurna*, Vol.3 No.2014.Hlm.1-20

¹³ I Made Purba Astakoni, “Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Asadana Semesta Denpasar)” *Jurnal Forum Manajemen*, Vol.13 No.2. 2015, Hlm.25-33

2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang?
3. Apakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu di batasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi suatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini di batasi pada pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang?

2. Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan menambah wawasan dan menguji kemampuan mahasiswa mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan.

2. Manfaat Prakti

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh pada masa perkuliahan dan menambah wawasan penulis dengan memberikan pengetahuan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja karyawan dalam hal ini memperhatikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan agar karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan perusahaan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi untuk pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan garis besar mengenai isi dan laporan akhir secara ringkas dan jelas, sehingga terdapat gambaran hubungan antara masing-masing bab, dimana bab tersebut dibagi menjadi sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

ini menguraikan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan menjadi satu pola pikir yang terikat dengan masalah pemikirian dalam penelitian serta mencantumkan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang hasil dari penelitian, seperti analisis deskripsi variabel, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis, dan membahas jawaban dari hipotesis dengan menganalisa hasil dari uji-uji tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis memberika suatu kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, serta memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam pemecahan masalah serta berguna untuk penelitian yang akan datang.