

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA  
SEJAHTERA CABANG PRABUMULIH**



**OLEH:  
AYU RANTI WAROKA  
NIM : 14190051**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi  
(S.E.)

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2020**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>1</sup> Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, akan bermanfaat untuk menunjang gerak kemajuan perusahaan yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.<sup>2</sup>

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) hlm. 10

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 11

memberikan motivasi yang baik dan tepat untuk menerapkan cara berfikir optimal dan bekerja kreatif pada karyawan yang nantinya memungkinkan karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan kerja.<sup>3</sup>

Pada saat ini persaingan bisnis antar perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.<sup>4</sup> untuk bisa bertahan dari persaingan ini tidaklah mudah, Perusahaan harus memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggannya. Dalam memberikan pelayanan yang baik perusahaan harus memastikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada serta mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

---

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 5

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 1

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.<sup>5</sup> Sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti memiliki kinerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan agar tidak merugi lagi, seperti yang diungkapkan oleh “Direktur Utama PT. Garuda Indonesia, Pahala Nugraha Mansyuri yang dikutip dalam kompas, ia menghimbau bahwa seluruh karyawan Garuda Indonesia meminta kepada pilot dan karyawan Garuda untuk membatalkan aksi mogok kerja dan tetap fokus pada pekerjaan mereka karena banyak penumpang yang harus dilayani. Pilot dan karyawan tetap harus memastikan pelayanan pada penumpang bisa terjaga dengan baik dan efisien serta perbaikan kinerja agar tidak lagi merugi.”<sup>6</sup> Dalam meningkatkan kinerja

---

<sup>5</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 231

<sup>6</sup> Dikutip di Kompas.Com pada 24/06/2020 pukul 13.30 WIB

karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Menurut Malayu<sup>7</sup> Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Dengan kata lain, dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pimpinan organisasi harus mengetahui dan memperhatikan sejauh mana kinerja karyawannya.

Terkait dengan permasalahan kepemimpinan dalam sebuah organisasi, suharman menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi dan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana cara kepemimpinan dalam organisasi itu dapat dijalankan secara efektif. Seperti yang diungkapkan oleh “Angela Ahrendts (Wakil Presiden Senior, Apple) yang dikutip dalam Warta Ekonomi ia menyatakan bahwa Semua orang berbicara tentang membangun hubungan dengan pelanggan anda. Saya pikir anda membangun

---

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 170

satu hubungan dengan karyawan anda terlebih dahulu. Artinya, Pengusaha tentu memikirkan bagaimana dapat berhubungan baik dengan klien untuk memajukan perusahaan. Menurut Angela, pemimpin yang baik sebaiknya melakukan pendekatan awal dengan karyawannya dahulu.<sup>8</sup>

Pada dasarnya aktivitas seorang karyawan dalam perusahaan secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi, dalam suatu perusahaan pemimpin sangatlah penting demi mencapai tujuan dan efisiensi kerja. Bukan hanya kepemimpinan saja yang diperhatikan, begitu juga dengan budaya organisasi yang terjadi pada karyawan.

Menurut Wibowo<sup>9</sup> Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang berbeda dengan organisasi yang lain. Ciri khas merupakan identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama

---

<sup>8</sup> Dikutip di WartaEkonomi.co.id pada 24/06/2020 pukul 14.10 WIB

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.

oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan.

Budaya organisasi sangat penting untuk diperhatikan karena budaya organisasi yang baik akan terbentuknya orientasi tim yang solid dan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh “Heru Riyanto Kepala KPKNL Bontang saat bertindak sebagai pembina Apel pada Rabu (30/01/2020) membicarakan bahwa sebelum bekerja diwajibkan berdoa kepada Allah SWT, agar dalam bekerja dari pagi hingga sore kita selalu diberi petunjuk, kemudahan, dan keselamatan. Kemudian yang tak kalah penting adalah *sharing* informasi baik dari saya maupun masing-masing seksi atau sub bagian. Dengan begitu, semua informasi dapat tersampaikan lebih cepat dalam hitungan hari, tanpa harus menunggu diadakan rapat terlebih dahulu serta apel pagi untuk menumbuhkan semangat dan sinergi” Kegiatan ini juga merupakan sarana pengaplikasian salah satu Program Budaya Kementerian Keuangan yakni Satu Informasi Setiap Hari.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Dikutip [djkn.kemenkeu.go.id](http://djkn.kemenkeu.go.id) pada 24/06/2020 pukul 14.30 WIB

Dengan adanya rasa kesadaran diri karyawan terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan begitu akan terbentuknya organisasi yang baik.

Salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih saat ini adalah bagaimana meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan agar tetap bertahan dalam pasar persaingan yang ketat dan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini berkaitan tentang Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan, yakni dimana dampaknya akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, permasalahan Kepemimpinan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yakni terbatasnya fasilitas kerja karyawan berupa komputer dan ruangan yang jumlahnya kurang memadai sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja.

Permasalahan selanjutnya yang dihadapi oleh karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih adalah Budaya Organisasi terdapat masalah karyawannya banyak yang tidak mengetahui apalagi menyakini tujuan organisasi tempatnya



bekerja, adanya kesamaan pengerjaan atas sesuatu aktivitas karena adanya satuan-satuan organisasi atau jabatan yang sama dan kurang menyadari bahwa setiap pejabat seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya. Hal ini membuat karyawan merasa terbebani sehingga kinerja karyawannya menjadi menurun.

PT. Sinar Niaga Sejahtera berdiri pada tanggal 31 juli 1994 berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman Desa Pangkul Kodya Prabumulih, nama PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih biasa disebut menjadi PT. SNS (Sinar Niaga Sumatera).

Hasil produksi PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih (SNS) merupakan perusahaan yang menjadi distributor resmi dari produk Garudafood. SNS berperan penting menentukan perkembangan produk Garudafood dalam hal membawa produk hingga dapat sampai ke tangan konsumen di Indonesia. Produk yang telah dipasarkan oleh Garudafood diantaranya kacang, biskuit, minuman, dsb.<sup>11</sup>

Berikut *research gap* dari 3 variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> <http://cdc.unsri.ac.id/member/employer/view/15926/pt-sinar-niaga-sejahtera>

**Tabel 1.1**  
**Research Gap Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiastuti, Himawan Arif Sutanto (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini (2018)

Sumber : Dari berbagai sumber, 2019

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh

Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiastuti, Himawan Arif Sutanto<sup>12</sup>, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini<sup>13</sup> yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

<sup>12</sup> Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiastuti, Himawan Arif Sutanto. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Magisma. Vol. 5, No.1 Tahun 2017. ISSN : 2337778X

<sup>13</sup> I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*. E-Jurnal Ekonomi. ISSN: 2337-3067.

**Tabel 1.2**  
**Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Indah Isnada (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Nanda Novziransyah (2017)

Sumber : Dari berbagai sumber, 2019

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Indah Isnada<sup>14</sup>, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Nanda Novziransyah<sup>15</sup> yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Dari research gap diatas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas dapat menunjukkan bahwa adanya

---

<sup>14</sup> Indah Isnada. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*. E Jurnal Katalogis. Vol. 4, No.2 Februari 2016. ISSN: 2302-2019

<sup>15</sup> Nanda Novziransyah. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*. Jurnal Jumantik. Vol. 2, No.1 Mei 2017.

pengaruh yang berbeda-beda dari variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA CABANG PRABUMULIH”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih ?

## **C. BATASAN MASALAH**

Berdasarkan indentifikasi masalah yang akan dibahas maka penulis meneliti masalah pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan hanya untuk seluruh karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih”.

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran bagi instansi terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima Bab, yang berisi informasi materi dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan secara singkat isi dari penelitian yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bagian ini mengkaji tentang teori-teori yang berkaitan dengan isi dari skripsi ini, yaitu Kepemimpinan Budaya Organisasidan Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variabel penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data,

instrumen penelitian (uji validitas, uji reabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, analisis data (hasil uji validitas, dan uji reabilitas), pengujian hipotesis dan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini bab terakhir sekaligus menjadi penutup dari karya ini. Kesimpulan dan saran yang diberikan merupakan hasil dari sebuah proses analisis.