

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT INDOMARCO PRISMATAMA**

**CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**AGUNG RAHMAT**

**NPM. 19 01 11 00 50**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2023**

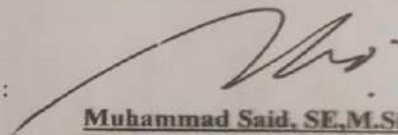
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

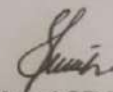
Nama : Agung Rahmat  
Nomor Induk : 1901110050  
Jurusan/Program studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11-10-2023 Pembimbing I :

  
Muhammad Said, SE, M.Si  
NIDN : 0217046401

Tanggal 11-10-2023 Pembimbing II :

  
Suharti, SE, M.M  
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

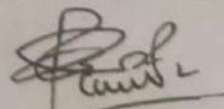
Tanggal : 13-10-2023



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 13-10-2023



Marivam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0227096301

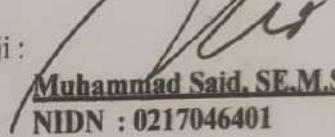
016 /PS/DFEB/23

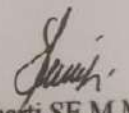
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

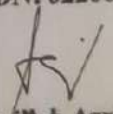
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agung Rahmat  
Nomor Induk : 1901110050  
Jurusan/Program studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 11-10-2023 .....Ketua Penguji :   
Muhammad Said, SE.M.ST  
NIDN : 0217046401

Tanggal 11-10-2023 .....Penguji I :   
Suharti, SE.M.M  
NIDN: 0220086501

Tanggal 12-10-2023 .....Penguji II :   
Amrillah Azrin, SE.MM  
NIDN : 0203026201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

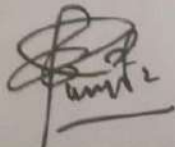
Tanggal : 13-10-2023



Dr. Misy Mulya, SE.M.SI.AK.A.A.C.SRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 13-10-2023

  
Mariyam Zanariah, SE.M.M  
NIDN : 0222096301

046 /PS/DFEB/ 23

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agung Rahmat

Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0050

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan Penjiplakan karya orang lain

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka Saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala Konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2023



(Agung Rahmat)

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Jangan menilai saya dari kesuksesan,  
tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh**

**Dan berhasil bangkit kembali.”**

**– Nelson Mandela–**

**Kupersembahkan untuk :**

- **Kedua Orang Tuaku**  
**Bapak Erwani Ibu Alm Fatmawati**
- **Keluarga Tercintaku**
- **Dosen Fakultas Ekonomi**
- **Teman Seperjuanganku**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, karena atas segala berkah dan karunianya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG” guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang

Dalam penulisan ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali terdapat kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk saran dan kritik yang sifatnya membangun akan diterima oleh penulis dengan senang hati

Selesainya penulisan skripsi ini berkat adanya bantuan dari semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Misy.Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM. Selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
4. Bapak Muhammad Said, SE, M.Si. Selaku Pembimbing Utama
5. Ibu Suharti, SE, M.M. Selaku Pembimbing Anggota

6. Kepada seluruh staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang telah banya memberikan Bantuan
7. Kepada seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian
8. Kepada Kedua Orang Tuaku (Ayah Erwani dan Alm Ibu Fatmawati) dan saudara-saudaraku yang tersayang yang senantiasa memberikan do'a dan semangat selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unitversitas Tridinanti Palembang
9. Kepada Sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan memberi motivasi selama penulis menulis skripsi ini dan selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

Palembang,      Oktober 2023

Agung rahmat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Masalah .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Gaya Kepemimpinan .....	9
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan .....	11
2.1.3 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.4 Tipe Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.6 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan .....	17
2.2 Iklim Kerja .....	20
2.2.1 Pengertian Iklim Kerja.....	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja .....	21
2.2.3 Dimensi-dimensi Pengukuran Iklim Kerja .....	22
2.2.4 Dampak Iklim Kerja .....	23
2.2.5 Indikator – Indikator Iklim Kerja .....	23
2.3 Budaya Organisasi .....	25
2.3.1 Pengertian Budaya.....	25



2.3.2	Pengertian Organisasi .....	26
2.3.3	Pengertian Budaya Organisasi .....	26
2.3.4	Elemen Budaya Organisasi .....	27
2.3.5	Fungsi Budaya Organisasi .....	29
2.3.6	Karakteristik Budaya Organisasi.....	29
2.3.7	Indikator-Indikator Budaya Organisasi .....	30
2.4	Kinerja Karyawan.....	33
2.4.1	Pengertian Kinerja .....	33
2.4.2	Indikator Kinerja .....	34
2.5	Penelitian Lain yang paling relevan.....	36
2.6	Kerangka Berpikir .....	38
2.7	Hipotesis .....	39
<b>BAB</b>	<b>III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1	Tempat Dan Waktu.....	40
3.1.1	Tempat Penelitian.....	40
3.1.2	Waktu Penelitian .....	40
3.2	Sumber dan Tehnik pengumpulan data.....	41
3.2.1	Sumber Data .....	41
3.2.2	Tehnik Pengumpulan Data.....	41
3.3	Populasi Dan Sampel .....	42
3.3.1	Populasi .....	42
3.3.2	Sampel .....	42
3.4	Rancangan Peneltian .....	43
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional .....	44
3.5.1	Definisi Operasional.....	45
3.6	Instrumen Penelitian.....	47
3.7	Tehnik Analisis .....	48
3.7.1	Uji Validitas .....	48
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.4	Analisis Regresi .....	51
3.7.5	Pengujian Hipotesis.....	52
<b>BAB</b>	<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	57

4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.2	Struktur Organisasi.....	58
4.1.4	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	59
4.2	Pembahasan Dan Interpretasi.....	62
4.2.1	Uji Instrumen Penelitian .....	62
4.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	69
4.2.3	Teknik Analisis Inferensial .....	71
<b>BAB</b>	<b>V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
5.1	Kesimpulan .....	76
5.2	Saran .....	77
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

2.4 Tabel Penelitian Lain yang Relevan .....	36
3.1 Tabel Waktu Penelitian .....	39
3.2 Tabel Jumlah karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA .....	41
3.3 Tabel Variabel Dan Definisi Operasional .....	44
3.4 Tabel Skala Likert.....	47
4.1 Tabel Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan .....	62
4.2 Tabel Uji Validitas Variable Iklim Kerja .....	63
4.3 Tabel Uji Validitas Variable Budaya Organisasi.....	64
4.4 Tabel Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan.....	66
4.5 Tabel Hasil Uji Realibiilitas .....	68
4.6 Tabel Hasil Uji Normalitas.....	69
4.7 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
4.8 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas.....	70
4.9 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	71
4.10 Tabel Hasil Uji F.....	73
4.11 Tabel Hasil Uji T.....	73

## **DAFTAR GAMBAR**

2.5 Kerangka Berfikir .....	37
4.1 Struktur Organisasi .....	57

## ABSTRAK

**AGUNG RAHMAT, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bpk Muhammad Said SE, MSi dan Ibu Suharti SE, M.M).**

Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi di perusahaan, karena dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang.

Jenis data penelitian ini yang digunakan adalah jenis data primer, yang artinya data yang diperoleh secara langsung dari responden. dalam penelitian ini untuk populasi dan sampel nya sebanyak 30 orang responden, uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian yaitu berupa Uji T (Partial) dan Uji F (Simultan).

Dari hasil penelitian menggunakan Uji T (Partial) Variable Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 2,388$  dengan signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$  Artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Untuk Variable Iklim Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 0,452$  dengan signifikan sebesar  $0,655 < 0,05$  Artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. untuk Variable Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 2,388$  dengan signifikan sebesar  $0,024 < 0,05$  Artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. berdasarkan hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Iklim Kerja(X<sub>2</sub>), Dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) Secara Bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang dibuktikan Nilai  $F_{hitung} = 12,050$  dengan sig F,0,000. Dengan  $F_{hitung}$  sebesar  $12,050 > 0,000$  Maka Disimpulkan  $H_0$  ditolak.

## ABSTRACT

**AGUNG RAHMAT, The Influence of Leadership Style, Work Climate and Organizational Culture on Employee Performance at PT INDOMARCO PRISMATAMA Palembang Branch. (Under the guidance of Mr. Muhammad Said SE, MSi and Mrs. Suharti SE, M.M).**

Leadership Style, Work Climate and Organizational Culture are very important things in an organization in the company, because with this it can improve Employee Performance. This study aims to determine whether there is an Influence of Leadership Style, Work Climate and Organizational Culture on Employee Performance at PT INDOMARCO PRISMATAMA Palembang Branch.

The type of research data used is primary data, which means data obtained directly from the respondents. in this study for the population and sample of 30 respondents, the test used to test the research instrument is in the form of a T test (Partial) and F test (Simultaneous).

From the results of research using the T Test (Partial) Leadership Style Variable (X1) shows that it has an influence on employee performance. It can be seen that the value of  $t_{count} = 2.388$  with a significance of  $0.024 < 0.05$  This means that  $H_0$  is accepted,  $H_a$  is rejected. For the Work Climate Variable (X2) it shows that it has no effect on Employee Performance, it can be seen that the value of  $t_{count} = 0.452$  with a significance of  $0.655 > 0.05$  This means that  $H_0$  is accepted  $H_a$  is rejected. for Organizational Culture Variable (X3) shows that it has an influence on Employee Performance can be seen  $t_{count} = 2.388$  with a significant value of  $0.024 < 0.05$  This means that  $H_0$  is accepted  $H_a$  is rejected. based on the results of the F test it can be concluded that there is an influence of leadership style (X1), work climate (X2), and organizational culture (X3) jointly (simultaneously) influencing employee performance at PT.Indomarco Prismatama Palembang branch as evidenced by the value of  $F_{count} = 12.050$  with sig  $F.0.000$ . With  $F_{count}$  of  $12.050 > 0.000$ , it is concluded that  $H_0$  is rejected.

## **RIWAYAT HIDUP**

AGUNG RAHMAT, Dilahirkan di Palembang pada hari jumat tanggal 29 Mei 1998, Anak kelima dari lima bersaudara pasangan dari Bapak Erwani Dan Ibu Alm Fatmawati, Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 164 Palembang pada tahun 2010. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 47 Palembang dan tamat pada tahun 2013, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 2 Palembang pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016. Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada Program Studi Manajemen pada tahun 2019.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi, sering kali ditemukan masalah dalam hal persaingan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut Pimpinan perusahaan dan karyawan agar selalu meningkatkan Kinerja saat mereka berkerja, Kinerja adalah perilaku yang nyata yang diaplikasikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai, 2004). untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.

karyawan adalah faktor produksi yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika karyawan sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan dari kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk memberikan arahan dan intruksi yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik



agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik ialah 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 memberikan wewenang tugas dari pimpinan ke bawahan yang mudah dipahami, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memperhatikan iklim kerja, Iklim Kerja sangatlah di perlukan dalam sebuah Perusahaan, dan dapat diartikan sebagai deskripsi dari setiap karakteristik Perusahaan itu yang menimbulkan tampilan perbedaan sebuah Perusahaan dengan Perusahaan lainnya. Seperti yang telah di paparkan David dan Newstrom pada bukunya (2001:25), dimana iklim kerja merupakan sebagai kepribadian sebuah perusahaan yang membedakan dengan perusahaan lainnya yang mengarah pada persepsi masing – masing anggota dalam memandang perusahaan tsb. Sastrohadiwiryono (2003) menjelaskan bahwa iklim kerja yang kurang baik berpengaruh negatif bagi karyawan dan sebaliknya iklim kerja yang positif akan memberikan pengaruh yang baik pula sehingga dapat melancarkan pelaksanaan seluruh program di perusahaan tersebut.

Selain itu, iklim kerja merupakan suasana yang diciptakan dalam suatu organisasi oleh anggota organisasi dengan jalan hubungan antar sesama anggota dengan rasa saling menghargai, mempercayai, menghargai, dan menghormati untuk menambah semangat, produktivitas dan kreativitas kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal dan mencapai target perusahaan.

Wahjosumijo (1999), mengatakan bahwa iklim kerja yang kondusif ditandai dengan suasana kebersamaan, saling kerjasama dan sikap gotong royong antar anggota perusahaan, sehingga perusahaan terbebas dari suasana saling mencurigai dan saling memusuhi. Iklim kerja suatu perusahaan berbeda dengan

Iklim kerja perusahaan lainnya karena setiap perusahaan mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.

Iklim Kerja juga ikut memberikan dukungan kepada karyawan, Para karyawan yang professional akan memperlihatkan kemampuan, keahliannya, produktivitasnya serta sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja pada perusahaan dengan semangat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. selanjutnya para pekerja harus mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Selain Gaya Kepemimpinan dan Iklim kerja, Kinerja juga dipengaruhi oleh Budaya organisasi, Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Organisasi akan selalu membutuhkan tenaga kerja yang profesional guna mencapai tujuan organisasi. Sebuah aktifitas dalam segala hal membutuhkan suatu keahlian yang sesuai dengan bidangnya dan mempunyai sebuah kompetensi standard dalam suatu bidang yang dikerjakan tersebut, apabila orang melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka suatu hal buruk akan menimpanya, karena sebuah pekerjaan memerlukan sebuah kompetensi ahli dalam bidang pekerjaan tersebut. Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Disamping itu, suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kebiasaan 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 digabung 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.

Suatu budaya organisasi yang kuat akan dapat memberikan kontribusi yang cukup besar bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas, tentang suatu persoalan perusahaan yang akan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh, yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasinya, Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Budaya organisasi juga bisa sangat kuat dan

potensif, sehingga setiap karyawan mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dari akibat tersebut budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan dan pengembangan organisasi dalam dunia retail yaitu tepatnya PT Indomarco Prismatama di Kota Palembang.

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari pemikiran untuk mempermudah kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berdasarkan penelitian awal penulis ditemui beberapa fenomena seperti kinerja beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang kurang seperti lambatnya pengerjaan laporan bulanan, kinerja para karyawan yang bekerja dibawah target yang sudah ditentukan oleh Perusahaan dan budaya organisasi yang cenderung diskriminatif.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT Indomarco Prismatama 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 gaya kepemimpinan, iklim kerja dan budaya organisasi

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA cabang Palembang ?
- 2) Apakah Iklim Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA cabang Palembang ?
- 3) Apakah Budaya Organisasi secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA cabang Palembang ?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu ;

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, dan Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dalam menentukan kebijakan bagi organisasi yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi.

- 2) Bagi Fakultas

Hasil Penelitian ini diharapkan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan datang

### 3) Bagi Perusahaan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat berguna Bagi PT INDOMARCO PRISMATAMA Cabang Palembang terutama sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyusutan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Budaya Organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Dzulhi Yudatama, **“Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja”** , Jurnal Ekonomi Manajemen, 2017 Hal 2-10
- Teguh Harmoko, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cab Medan”** Jurnal Ekonomi Manajemen, 2017 Hal 12-30
- Maria Ovi Puspitasari, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi,** Jurnal Ekonomi Manajemen, 2018 Hal 6- 35
- Naswa Rochani Rawdhyfa, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Dan Partisipasi Anggaran”** Jurnal Ekonomi Manajemen, 2018 Hal 18-21
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Semarang, Universitas Diponegoro
- Rivai, Veitzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Toeri Praktik.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja grafindo Persada
- Robbins. Stephen P, Coulter. Mary. 2012. *Management. Eleventh Edition.* Jakarta : England
- Robbins, Coulter. (2002). *Management, 7th edition.* New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wirawan. (2017). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian,* Jakarta : Salemba Empat.



Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. hlm :  
80-81

Gibson, Ivancevich dn Donnelly.(1997). *Organisasi : Prilaku, Struktur, Proses* :  
Jakarta : Erlangga

Darmawan, didit. (2013). *“Prinsip-prinsi Prilaku Organisasi”*  
Surabaya: Pena Semesta

Bacal, Robert. (1999). *“Peformance Management”* USA : Mc Graw Hill Co