

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MITRA BANGUN SRIWIJAYA ABADI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**TRI WULAN  
NPM. 2101110185**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Tri Wulan  
Nomor Pokok/NPM : 2101110185  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang

**Pembimbing Skripsi**


Tanggal ..... 13 feb 2025 ..... Pembimbing I :   
Amrillah Azrin SE., MM  
NIDN. 0203026201

Tanggal ..... 13 feb 2025 ..... Pembimbing II :   
Umi Hasanah, S.E., M.M  
NIDN. 0220016002


Mengetahui,

Dekan  
Tanggal ..... 13 feb 2025 .....



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

Ketua Program Studi  
Tanggal ..... 13 feb 2025 .....

  
Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si  
NIDN : 0226028303


128 /PS/DFEB/ 25

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tri Wulan  
Nomor Pokok/NPM : 2101110185  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13 Feb 2025 Ketua penguji :   
Amrillah Azrin SE., MM  
NIDN. 0203026201


Tanggal 13 Feb 2025 Penguji I :   
Umi Hasanah, S.E., M.M  
NIDN. 0220016002

Tanggal 13 Feb 2025 Penguji II :   
Suharti, SE., MM  
NIDN. 0220086501

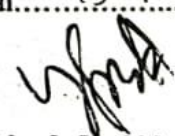
Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 13 Feb 2025



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

Ketua Program Studi  
Tanggal 13 Feb 2025

  
Dr. Yolanda Vevbitha, S.E., M.Si  
NIDN : 0226028303

128 /PS/DFEB/ 25

## MOTTO

### MOTTO :

**“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan dengan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”**

*(Boy Chandra)*

### **Kupersembahkan Kepada:**

- ❖ **Kepada Allah SWT**
- ❖ **Kedua Orang Tuaku tercinta.**
- ❖ **Almamater**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Wulan  
Nomor Pokok/NPM : 21.111.185  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikian surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Januari 2025



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA BANGUN SRIWIJAYA ABADI PALEMBANG”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
5. Bapak Amrillah Azrin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Umi Hasanah, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II.
7. Ibu Suharti SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
9. Pimpinan dan para Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang
10. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Alm M. Damsir dan Ibu Nurma la Dewi

11. Kakak ku Medy Pratama Putra dan ALjey Millandra serta Adikku Kairah dan Zafira Hasna Nafisah.
12. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2021.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Januari 2025

Tri Wulan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</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>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.1.2 Macam Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi dalam Kepemimpinan.....	13
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.2 Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi .....	18
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi .....	19
2.1.3 Konflik Kerja .....	20



2.1.3.1	Pengertian Konflik.....	20
2.1.3.2	Jenis-jenis Konflik.....	21
2.1.3.3	Akibat-akibat Konflik Kerja.....	22
2.1.3.4	Faktor Pendukung Konflik.....	23
2.1.3.5	Manfaat Konflik.....	25
2.1.3.6	Dimensi dan Indikator Konflik Kerja.....	25
2.1.4	Kinerja.....	26
2.1.4.1	Pengertian kinerja.....	26
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.1.4.3	Dimensi Kinerja.....	28
2.1.4.4	Indikator Kinerja.....	29
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	32
2.3	Kerangka Berpikir.....	34
2.4	Hipotesis.....	35
<b>BAB IIIMETODE PENELITIAN.....</b>		<b>37</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1	Tempat Penelitian.....	37
3.1.2	Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1	Sumber Data.....	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.4	Rancangan Penelitian.....	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.5.1	Variabel Penelitian.....	41
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1	Uji Validitas.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.7	Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	47

3.7.1.1	Uji Normalitas .....	47
3.7.1.2	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.7.1.3	Uji Multikolinieritas.....	48
3.7.2	Regresi Linier Berganda .....	48
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	49
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
3.7.5	Uji Simultan Signifikan (Uji F).....	50
3.7.6	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
4.1	hasil Penelitian .....	53
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi.....	53
4.1.2	Struktur Organisasi.....	54
4.1.3	Kegiatan Umum Perusahaan .....	59
4.1.4	Definisi Profil Identitas Responden .....	60
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	62
4.2.1	Hasil Uji Validitas .....	62
4.2.2	Uji Reabilitas.....	65
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	65
4.3.1	Uji Normalitas .....	65
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.3.3	Uji Multikolinieritas.....	68
4.4	Uji Regresi Linier Berganda.....	69
4.5	Uji Koefisien Korelasi (r).....	71
4.6	Uji Koefisien Determinasi.....	72
4.7	Uji Hipotesis.....	73
4.7.1	Uji Simultan Signifikan (Uji F).....	73
4.7.2	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	73
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>80</b>
5.1	Kesimpulan .....	80
5.2	Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi .....	5
Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
Tabel 2.2	Perbedaan dan Persamaan Antara Penelitian Terdahulu dan Sekarang .....	32
Tabel 3.1	Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Penentuan skor menggunakan skala likert.....	40
Tabel 3.3	Operasional Variabel .....	43
Tabel 3.4	Interval Koefisien .....	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi .....	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi.....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi .....	61
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Konflik Kerja ( $X_3$ ) .....	63
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Korelasi .....	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan .....	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2	Uji Normalitas ( Grafik Histogram ) .....	66
Gambar 4.3	Uji Normalitas ( Grafik P-Plot).....	67
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

## ABSTRAK

**TRI WULAN. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang (dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin,SE., MM, dan Ibu Umi Hasanah,S.E.,MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan computer *Statistical Product and Servis Solution* (SPSS) Versi 27, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Konflik Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Konflik Kerja***

## ABSTRACT

**TRI WULAN. The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang (under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE., MM, and Mrs. Umi Hasanah, S.E., MM)**

This study aims to analyze whether there is an influence of Leadership Style, Organizational Culture and Work Conflict on the performance of employees of PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang. The population in this study is 50 respondents. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. The instruments used were validity tests, reliability tests, with data analysis techniques using multiple linear regression analysis using the help of the Statistical *Product and Service Solution* (SPSS) Version 27 computer, determination coefficients and classical assumption tests which included normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The hypothesis tests used in this study are simultaneous tests (f test) and partial tests (t test).

The results of the study showed that the variables Leadership Style, Organizational Culture, and Work Conflict had a simultaneous effect on the Employee Performance variable. The results of the study also show that Leadership Style has a significant effect on employee performance, Organizational Culture has a significant effect on employee performance, and Work Conflict has a significant effect on employee performance.

***Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Conflict***

## **RIWAYAT HIDUP**

**Tri Wulan**, dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 12 Oktober 2002. Anak ketiga dari Lima bersaudara dari pasangan Alm Bapak M. Damsir dan Ibu Nurmala Dewi.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 167 Palembang pada tahun 2015. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 39 Palembang dan tamat pada tahun 2018, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 3 Palembang dengan Jurusan Usaha Perjalanan Wisata diselesaikan pada tahun 2021. Kemudian di tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Palembang, Januari 2025

TW

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan, Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Dalam hal ini perusahaan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan kedepannya. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan, Dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan SDM, dalam menciptakan kinerja yang baik perlu sosok seorang yang memiliki kepemimpinan yang tepat. Dimana gaya kepemimpinan itu yang mampu memberikan arahan, motivasi serta dukungan yang



tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karena itu, Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut A.Rahma Nur Alam (2023:50) Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku yang berbeda-beda dari seorang pemimpin dalam menjalankan perusahaan, yang dapat menentukan keberhasilan dalam menggerakkan usahanya

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi.

Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut.

Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari Perusahaan.

Budaya organisasi merupakan karakteristik atau ciri suatu organisasi untuk menjadi referensi dalam menjalankan tujuan utama organisasi dan untuk menyelesaikan masalah organisasi.

Menurut Muhammad Ras Muis (2018: 12) Mengemukakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Konflik kerja berdampak baik bahkan tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Terjadinya konflik akan berpengaruh dengan naik turunnya kinerja karyawan. Konflik dapat mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan. Karena jika beban pekerjaan dirasa terlalu berat maka karyawan mengalami hambatan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Alna Abyu Ningtyas (dalam Musyitari, 2024) Konflik kerja dimaknai sebagai aktivitas yang saling mempengaruhi dan memiliki sifat negatif. Konflik kerja disebabkan kesalahpahaman antar karyawan yang bisa terjadi karena faktor perbedaan pola pikir maupun perbedaan kepribadian, hal-hal tersebut bisa terjadi dari sewaktu-waktu disebuah institusi atau organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Gaya Kepemimpinan, Budaya

Organisasi dan Konflik kerja pada PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang yang beralamat di Jl. Soekarno – Hatta Palembang

PT. Mitra bangun Sriwijaya atau Sriwijaya Kontainer (sales, service container) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan dan penjualan Kontainer. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 dan ditetapkan sebagai badan hukum di Palembang pada tahun 2015. Perusahaan ini berfokus pada produsen Kontainer, Modifikasi (Portacamp) dengan berbagai macam ukuran dan desain sesuai permintaan customer seperti kontainer kantor, kontainer café dan desain lainnya.

Pada PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi ini yang menjadi objek penelitian penulis yang bergerak pada bidang pembuatan dan penjualan container yang berlokasi di Jl. Soekarno – Hatta Palembang. Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan cukup otoriter karena pemimpin yang kurangnya kontrol kepada bawahannya dalam menghadapi keadaan darurat dan kurangnya kesigapan dalam pengambilan keputusan disaat darurat. Serta kurangnya penekanan tanggung jawab terhadap karyawan yang tidak serius dalam bekerja. Oleh sebab itu kinerja karyawan pada Perusahaan ini menurun. Selain itu, Budaya Organisasi pada Perusahaan ini juga ditemukan adanya hambatan, dimana karyawan pada PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi ini tidak disiplin dalam bekerja, sering terlambat masuk kerja, tidak mengikuti prosedur perusahaan. Selain itu, karyawan bersifat pasif sehingga kurangnya inisiatif dan kurangnya kepedulian yang membuat hilangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas

tugas yang diberikan sehingga berdampak negatif pada tingkat keberhasilan kinerja karyawan.

Berikut merupakan data absensi PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Pada November 2024:

**Tabel 1.1 Data Absensi  
PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi**

NO	NAMA KARYAWAN	SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUMAT	SABTU	MINGGU
		04/11/24	05/11/24	06/11/24	07/11/24	08/11/24	09/11/24	10/11/24
1	MOLLY	08.01	08.05	08.10	07.54	07.55	LIBUR	LIBUR
2	AHMAD FERDIAN	07.47	08.06	08.15	07.56	07.54	LIBUR	LIBUR
3	ARDIAN YUNATA	07.59	07.55	07.54	08.09	07.52	LIBUR	LIBUR
4	NUR IKROM	08.00	07.54	08.02	07.57	08.05	LIBUR	LIBUR
5	FAHMI HAKQI	08.03	08.02	07.53	08.15	07.55	LIBUR	LIBUR
6	EFFENDI	07.50	07.50	08.10	07.58	07.54	LIBUR	LIBUR
7	DODI	07.53	07.54	07.55	08.04	07.53	LIBUR	LIBUR
8	SYAIFUDIN	07.52	07.55	08.09	07.54	07.51	LIBUR	LIBUR
9	DEVINA BILASARI	07.52	07.56	08.10	08.15	08.04	LIBUR	LIBUR
10	DENDI PUSPITO	08.10	07.44	07.54	07.55	07.55	LIBUR	LIBUR
11	MARPAN DAPOT P	08.03	08.02	08.06	07.51	07.55	LIBUR	LIBUR
12	SUWARNO	08.00	08.00	08.00	08.00	07.54	LIBUR	LIBUR
13	HERIUDIN	08.02	08.05	08.02	08.00	08.00	LIBUR	LIBUR
14	M KAUSAR PRIMA	08.01	08.09	08.00	08.12	08.02	LIBUR	LIBUR
15	ALEXANDER	07.56	08.02	08.03	08.02	08.09	LIBUR	LIBUR
16	FARIS AKMAN	08.02	08.00	08.04	08.01	07.53	LIBUR	LIBUR
17	DAVID	08.07	08.01	07.55	08.00	07.55	LIBUR	LIBUR
18	ACEP EFFENDY	07.53	07.50	08.09	08.01	07.51	LIBUR	LIBUR
19	YONATA BATISTA	07.54	08.00	08.10	08.09	08.01	LIBUR	LIBUR
20	KESYA	08.09	07.51	07.54	08.00	08.12	LIBUR	LIBUR
21	IRSANDI	08.03	07.53	08.09	08.02	07.55	LIBUR	LIBUR
22	RANO	08.01	08.06	08.11	08.03	07.53	LIBUR	LIBUR
23	MEIDY PRATAMA P	08.00	08.00	08.12	08.09	07.54	LIBUR	LIBUR
24	SUNARYO	08.00	08.10	08.03	08.01	08.00	LIBUR	LIBUR
25	OPTIKO TRISAPUTRA	08.05	08.01	08.04	08.15	07.53	LIBUR	LIBUR
26	DEKI	08.06	08.10	08.05	07.58	07.54	LIBUR	LIBUR
27	IRWAN KACA	08.10	08.09	08.09	08.04	07.53	LIBUR	LIBUR
28	NAGA	08.05	08.07	08.10	08.00	07.51	LIBUR	LIBUR
29	ALAN BUDIKESUMA	08.02	08.00	08.11	08.15	08.04	LIBUR	LIBUR
30	SUKET	08.10	08.10	07.53	08.01	07.23	LIBUR	LIBUR
31	PII HASIBUAN	08.09	08.06	07.52	08.01	08.00	LIBUR	LIBUR
32	ZAINAL ARIFIN	08.07	08.00	08.19	08.02	08.00	LIBUR	LIBUR
33	GERY ADITIA	08.12	08.12	07.56	08.04	07.65	LIBUR	LIBUR
34	ALAM BASRI	08.02	07.55	08.02	08.05	08.05	LIBUR	LIBUR
35	ALEX	08.03	08.02	08.00	08.04	07.55	LIBUR	LIBUR
36	IRWANSYAH	08.00	07.53	08.09	08.03	07.54	LIBUR	LIBUR
37	LUKMAN	08.06	07.55	08.01	08.03	07.53	LIBUR	LIBUR

38	RIAN	08.09	07.54	08.05	08.02	07.51	LIBUR	LIBUR
39	TONI	08.02	07.55	08.14	08.10	08.04	LIBUR	LIBUR
40	CHOIRUL NUR HIDAYAH	08.11	07.45	08.01	08.19	07.55	LIBUR	LIBUR
41	ANDRIANSYAH	08.12	08.01	08.02	08.12	07.55	LIBUR	LIBUR
42	REYNALDO FERNANDES	08.01	08.06	08.15	08.00	07.54	LIBUR	LIBUR
43	DODI CHANDRA	08.00	08.12	08.07	08.10	07.52	LIBUR	LIBUR
44	MAREDO SAPUTRA	07.54	07.54	08.02	08.00	08.05	LIBUR	LIBUR
45	MAHALDIN PUTRA	08.03	08.02	07.56	08.01	07.54	LIBUR	LIBUR
46	DONI HARPANI	08.00	07.50	08.01	08.05	07.49	LIBUR	LIBUR
47	MUHAMMAD SYAFIK	08.02	07.54	08.07	08.10	07.53	LIBUR	LIBUR
48	IRWANSYAH	08.01	07.55	08.09	07.55	07.51	LIBUR	LIBUR
49	PRIYO WANDI PRATAMA	08.09	07.56	08.10	08.15	08.00	LIBUR	LIBUR
50	HASAN	08.11	07.44	07.54	07.55	08.02	LIBUR	LIBUR

Sumber: PT. MBSA (2024)

Dari table diatas dapat dilihat banyaknya karyawan yang hadir kekantor melebihi jam yang telah ditetapkan Perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB. Oleh sebab itu Budaya Organisasi perlu ditingkatan demi memperlancar jalannya pekerjaan dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Karyawan yang diinginkan Perusahaan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Perusahaan sehingga sering terjadi konflik diantara sesama karyawan karena tidak sejalan dalam tujuan dan kurangnya komunikasi yang baik.

Dari uraian diatas, permasalahan yang mereka hadapi adalah kinerja karyawan yang tidak menentukan misalnya Tingkat absensi, keterlambatan kerja, Tingkat disiplin. Banyak yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan melihat factor-faktor diatas. Karena itu, hal ini menjadi suatu topik yang layak dibahas untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan diperusahaan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang berlaku

dalam Perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang?
- 2 Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang?
- 3 Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang?
- 4 Bagaimana Pengaruh Konflik kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang

2. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang
3. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang
4. Untuk menganalisis Pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang dan menyajikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya

organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangun  
Sriwijaya Abadi Palembang.



## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alam, A. R. N., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49-55.
- Arifin, N. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press.
- Ce Gunawan. (2020). Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama
- Dewi, Desi Rosmala. Sulistyati, Marina. Mauludin, M Ali. 2017. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*. 1-12.
- Eko Budiyanto (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). Banten: CV. AA. RIZKY
- Ghozali (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Diponegoro.
- Harries Madiistriyatn. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Mahmudah, (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya : ubara manajemen pers.
- Marbawi, (2016). Manajemen sumber daya manusia teori, praktik dan penelitian. universitas malikusaleh
- Marwansyah, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

Ningtyas, A. A., & Jauhari, A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD GAZMANINDO KEDIRI. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(6), 133-154.

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Tahun 2023.

Rina,dkk.(2021.) kinerja karyawan tinjauan teori dan praktis.bandung: penerbit widina

Siti Asiah. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Pustaka Cendekia

Sobry Sutikno. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica

Sugiyono, (2019), *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. CV

Umam, (2018), *Perilaku Organisasi*, bandung: Pustaka Setia.

Wahyudi (2021). *Budaya Organisasi Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun*

