

**PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PT GOLD EMPEROR DUA**

***THE ROLE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN IMPROVING  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GOLD EMPEROR DUA***

Nofi Nur Afianti<sup>1</sup>, Fakhruddin Kurnia M<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, FEB, Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

email: <sup>1</sup> [042937063@ecampus.ut.ac.id](mailto:042937063@ecampus.ut.ac.id), <sup>2</sup> [fahruddinkurnia20@gmail.com](mailto:fahruddinkurnia20@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gold Emperor Dua. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai-nilai dan perilaku karyawan yang positif. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dengan penyajian data dilakukan secara deskriptif, serta data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi lapangan dengan teknik wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and examine the Role of Leadership and Organizational Culture in improving employee performance at PT Gold Emperor Dua. Leadership and organizational culture are two important factors that can effect employee performance in an organization. Effective leadership can motivate and inspire employees to achieve organizational goals, while a strong organizational culture can shape positive employees values and behavior. This study is a qualitative descriptive study with a case study approach. The presentation of data is done descriptively, and the data obtained is based on the result o field observations using interview techniques. The results to the study indicate that the Role of Leadership and Organizational Culture have a significant positive effect on Employee Performance.*

*Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini, kompetisi dalam dunia bisnis semakin ketat dan semakin banyak pula organisasi bersifat dinamis dan melakukan perubahan menyesuaikan dengan lingkungannya. Perubahan ini menuntut organisasi untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri agar lebih berkembang dan bertahan. Organisasi yang survive adalah organisasi yang mau menanggapi perubahan tersebut dengan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut dapat dimulai dari diri individu dan kemudian menyebar pada perubahan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan dalam perubahan tersebut dipengaruhi oleh hal yang dilakukan karyawan dalam perubahan karena perubahan yang direncanakan juga termasuk perubahan perilaku individu atau kelompok dalam organisasi dimana seorang pemimpin lah teladan di dalam organisasi dan merupakan sosok agen perubahan (change agent).

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Dalam banyak hal keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan biasanya tidak bisa dipisahkan dari kualitas pimpinan dan sangat bergantung pada kemampuan sang pemimpin memainkan perannya. Pemimpin menjadi salah satu agen perubahan dan indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meski budaya organisasi merupakan komponen yang tidak kasat mata dan informal, namun pengaruhnya terhadap perilaku manusia dalam organisasi tidak perlu disanksikan. Perusahaan dapat memiliki keunggulan bersaing dari budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasional adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya secara beraneka ragam (Krietner dan Kinicki dalam Zuki: 2016:33). Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Berbagai pendapat menyatakan bahwa budaya adalah a powerful force dalam menjelaskan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi secara tepat karena budaya tidak dapat diungkapkan dan taken for granted.

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan satu sama lain, karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda hingga pada akhirnya akan tercipta budaya organisasi dalam perusahaan. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam berorganisasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai-nilai dan perilaku karyawan yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifa Aulia Ihsan sebelumnya telah menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan yang efektif dalam membentuk dan mendukung budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan tujuan organisasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Namun, hanya sedikit yang menggunakan dua variabel kepemimpinan dan budaya organisasi untuk menarik kesimpulan tentang dampak faktor-faktor ini terhadap kinerja karyawan pada PT Gold Emperor Dua. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menarik untuk dilakukan. Maka dari itu, penulis tertarik ingin melakukan penelitian di PT Gold Emperor Dua.

Berkaitan dengan kehidupan sebuah organisasi, pertanyaan dasarnya adalah mengapa kepemimpinan masih diperlukan padahal organisasi itu sendiri telah tertata dengan baik, telah memiliki struktur organisasi dan tujuan yang harus dicapai yang dinyatakan secara jelas. Dan mengapa orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dengan aturan yang jelas, wewenang, dan tanggungjawab yang jelas masih harus dipengaruhi di luar arahan rutin yang bersifat formal dan

ketentuan-ketentuan formal lainnya? Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, dalam hal memperluas pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gold Emperor Dua, peneliti akan melakukan penelitian di PT Gold Emperor Dua.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua kata yang saling terkait satu dengan lainnya. Pemimpin berarti orang yang memimpin dan kepemimpinan adalah hal-hal yang berkaitan dengan pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama (Kreitner & Kinicki, 2008). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan (Colquitt, et al, 2009). Kepemimpinan didefinisikan sebagai seseorang dengan atau penunjukan resmi, yang berdasarkan kemampuan individunya, dapat mempengaruhi sekelompok orang untuk mengarahkan upaya bersama untuk mencapai tujuan tertentu (Rival 2014:265).

Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktivitas, loyalitas, dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Untuk dapat menjalankan kepemimpinan yang baik, melaksanakan tugas-tugasnya, dan memainkan perannya, pemimpin dalam berorganisasi seharusnya mempunyai motivasi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan bersama. Menurut Griffin dan Ebert yang dikutip Suhardi dkk (2022:113) kepemimpinan (leadership) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi kepemimpinan dari Northouse (dalam Jahilah dkk, 2020:148-149) adalah proses dimana individu mempengaruhi individu lain guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sebagai suatu pengaruh sosial yang dalam hal ini perilaku yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok/organisasi (Irmawati, 2022:1012). Jenis pengaruh yang diharapkan dari seorang pemimpin agar organisasi berjalan efektif tidak sama untuk semua pemimpin. Masing-masing pemimpin dituntut untuk memainkan peran dan kemampuan berbeda tergantung pada level organisasi yang ditempati. Bisa dikatakan bahwa pimpinan puncak sebagai peletak dasar merupakan simbol yang mempresentasikan organisasi secara keseluruhan. Pimpinan pada level menengah melakukan interpolasi, yaitu menjaga keseimbangan antara arahan dari atas dan mengakomodasi tuntutan dari bawah. Sedangkan pemimpin level bawah lebih dituntut untuk menjalankan kebijakan dan prosedur organisasi. Oleh karena itu, pimpinan level bawah dituntut untuk memiliki kemampuan teknis sekaligus memahami aturan yang berlaku karena merekalah yang secara langsung berhubungan dengan karyawan nonmanajer. Itulah sebabnya pimpinan level bawah harus memberi perhatian pada aspek penghargaan dan hukuman.

Menurut Katz and Khan ada empat alasan mengapa kepemimpinan masih diperlukan. Pertama, meski telah memiliki struktur organisasi yang menjelaskan kedudukan masing-masing individu didalam organisasi dan pembagian kerja

diantara mereka, namun harus diakui bahwa dalam batas - batas tertentu desain organisasi sering tidak lengkap. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk menggerakkan semua orang di dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kedua, organisasi tidak hidup dalam ruang isolasi yang terbebas dari pengaruh lingkungan luar. Oleh karena itu, jika lingkungan luar berubah organisasi juga harus beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Kehadiran seorang pemimpin diperlukan untuk mengidentifikasi strategi baru yang mungkin bisa dijalankan untuk menyikapi perubahan lingkungan tersebut. Ketiga, sebagai implikasi dari perubahan lingkungan eksternal, seringkali tidak bisa dihindarkan lingkungan internal pun harus mengalami perubahan. Akibatnya, tidak jarang arah organisasi menjadi melenceng dari tujuan semula karena masing-masing unit organisasi menginterpretasi perubahan tersebut dengan bahasa masing - masing sehingga tidak jarang pula timbul konflik diantara mereka. Pada situasi seperti inilah peran seorang pemimpin menjadi penting untuk melakukan koordinasi dan menyelesaikan konflik. Keempat, kehadiran seorang pemimpin sangat diperlukan terutama untuk memberi motivasi, menginspirasi, dan menjaga agar karyawan mau terus terlibat dalam kehidupan organisasi.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, serta mampu mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan dengan dukungan anggota yang dipimpin dan keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. (Ermawan, 2011).

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Wahab dalam Tobari ,2016:49).

Menurut Schein dalam (Dr. Budi Supriyatno,2018) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji,

berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Budaya organisasi juga berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya (Yuliantarti, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan atau organisasi dan diikuti oleh semua karyawannya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2000). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000).

Menurut Anshari (2017), Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2017:94) menerangkan jika kinerja pegawai adalah capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan terhadap seseorang tersebut yang memiliki dasar pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Sementara itu menurut Edison (2016: 176) menjelaskan bahwa hasil pada suatu proses yang merujuk serta hitung dalam jangka waktu tertentu didasari dari ketentuan yang sudah ditentukan sebelumnya disebut kinerja. Itu hanya bisa diamati pada konteks atau keadaan lain karena bisa menjadi dasar kinerja tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dimiliki karyawan secara kualitas dan maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **METODELOGI**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Data yang didapatkan dalam penelitian ini melalui hasil observasi dan wawancara. Data dikumpulkan melalui survei lapangan, wawancara, penelitian literature, dan pencarian internet. Kombinasi berbagai metode ini memastikan validitas data yang diperoleh.

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, sebuah pendekatan terhadap sesuatu perilaku, fenomena, peristiwa, masalah atau keadaan tertentu yang menjadi objek penelitian, yang hasil penemuannya berupa uraian-uraian kalimat bermakna yang menjelaskan pemahaman tertentu.

Subjek Penelitian

Informan dipilih secara purposive dengan kriteria memiliki pengetahuan mendalam tentang pengukuran kinerja karyawan PT Gold Emperor Dua. Informan terdiri atas informan kunci (pihak yang mengetahui masalah secara mendalam), informan utama (yang terlibat langsung), dan informan tambahan (yang memberi informasi pendukung).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data menyaring informasi relevan, sementara tahap penyajian data membahas hasil secara deskriptif dan evaluatif. Kesimpulan diambil dengan mengacu pada teori dan temuan, serta mengevaluasi kinerja karyawan PT Gold Emperor Dua.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran antara Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis observasi lapangan dengan teknik wawancara yang melibatkan karyawan PT Gold Emperor Dua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan ini mengarah pada gaya kepemimpinan Path-Goal Theory yang dikembangkan oleh tokoh Robert House dimana masih bagian dari teori kontingensi dengan versi yang berbeda. Path-Goal Theory menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas dengan menunjukkan kepada bawahan bahwa kinerja mereka bisa menjadi sarana untuk memperoleh penghargaan yang diharapkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

*"... (MT) Tujuan perusahaan ini adalah ekspor sepatu ke luar negeri dengan batas waktu tertentu yang ditentukan oleh buyer. Oleh karena itu, untuk memenuhi target pesanan sepatu agar bisa dikirim tepat waktu, disini diadakan adanya target global yang harus dipenuhi oleh saya dan bawahan saya yang mencakup keseluruhan output kinerja karyawan dalam satu bulan yang ditetapkan perusahaan. Departemen mana yang target globalnya tertinggi pasti mereka mendapatkan penghargaan atas apa yang mereka capai tentunya..."*

Seperti halnya dengan expectancy theory (teori motivasi), pada dasarnya path-goal theory menjelaskan apa yang bisa dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi persepsi bawahan tentang pekerjaan mereka, tujuan individu bawahan, dan berbagai macam jalan (path) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada pengembangan karir anggota tim. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

*"... (WN) Setiap karyawan berpeluang untuk menjadi pemimpin atau leader disini, karena sejatinya setiap diri individu itu adalah seorang pemimpin untuk dirinya sendiri. Siapapun yang memiliki keterampilan baik atas inovasi yang dia lakukan ataupun target yang selalu dia capai di atas yang lain maka layak menjadi pemimpin disini. Jenjang karir disini terbuka bagi seluruh karyawan..."*

Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim cenderung menciptakan lingkungan di mana anggota tim bekerja dengan lebih

antusias dan berkinerja lebih tinggi. Alhasil anggota tim yang diberdayakan oleh pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih bersemangat dalam menjalani tugas-tugas mereka.

Peran kepemimpinan di PT Gold Emperor Dua sudah membuahkan hasil yang maksimal dikarenakan selain pemimpin mencoba untuk memberikan arahan motivasi dan bimbingan tetapi juga pemimpin berusaha menyenangkan hati karyawannya berupa pemberian reward atau penghargaan berupa insentif tambahan, seperti tunjangan keahlian atau skill, bonus pencapaian target produksi, tunjangan uang makan, pemberian voucher belanja setelah libur lebaran karena telah masuk kerja tepat di waktu yang telah ditentukan. Besar kemungkinan hal ini membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja pun meningkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“..... (EK) Sebenarnya yang kita butuhkan kalau lagi capek atau stres di tempat kerja itu bukan motivasi atau wejangan yang biasa para atasan berikan ya...melainkan istirahat. Tapi, kita sebagai karyawan sudah cukup puas kok dengan yang dilakukan perusahaan akhir-akhir ini berupa pemberian insentif tambahan....”

Efektivitas perilaku kepemimpinan seseorang sesungguhnya sangat bergantung pada situasi yang melingkupinya. Menurut Teori Situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, yang masih menjadi bagian dari teori kontingensi versi lainnya mengungkapkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin disamping karena sifat atau perilakunya juga ditentukan oleh situasi yang ada. Artinya, sifat atau perilaku tertentu hanya cocok untuk situasi tertentu pula. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“..... (SAK) Saya kadang sebagai pemimpin merasa serba salah, seperti memakan buah simalakama. Misal, operator saya buat kesalahan atau lainnya yang tidak sesuai prosedur otomatis kewajiban saya untuk mengingatkan dan memberi arahan padanya. Saya tau rasanya jadi operator karena sebelumnya saya pun di posisi itu. Tapi karena saya punya wewenang dan tanggungjawab untuk negur dia segala macam, awalnya saya cuma beri dia nasihat untuk jangan seperti itu lagi, tapi beda kasusnya kalau atasan saya sudah ikut menegur dia saya akan bertindak tegas supaya jera....”

Karena masing-masing individu memiliki kesiapan berbeda untuk tugas berbeda, maka kepemimpinan yang efektif menuntut para pimpinannya untuk menyesuaikan perilaku masing-masing agar cocok dengan kesiapan para pengikut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“.... (AR) Pada saat rekrutmen karyawan baru kami mengusahakan mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan juga berhubung perusahaan kita mengadakan pergantian sift, itu juga kami tanyakan kesediaannya pada saat awal rekrutmen, ya supaya kedepannya tidak ada kendala apapun lagi....”

Dalam konteks manajemen dan kepemimpinan, peran pemimpin dalam membimbing, menginspirasi, dan memotivasi pegawai memiliki dampak yang signifikan pada sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil kerja yang baik.

Pemimpin yang mampu memberikan arah yang jelas, memberi dukungan, dan memberikan contoh positif dapat membantu meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas pekerjaan pegawai.

“... (GN) Pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar bawahannya mampu menirunya. Contoh positif dari seorang pemimpin yakni, berangkat paling pagi dan pulang paling akhir setelah menyelesaikan target yang telah ditentukan. Contoh positif lainnya yaitu selalu menjaga absensinya, meski bawahannya telah memahami tugas atau job desk masing-masing tetap saja pemimpin masih diperlukan untuk membantu mengarahkan...”

Namun, perlu diingat bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengandalkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi saja. Tetapi juga pemimpin harus memiliki keterampilan dalam komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan berbagai aspek lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis observasi lapangan dengan teknik wawancara menunjukkan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Moch.Zainuddin yang hanya mencantumkan variabel budaya organisasi sebagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan di PT Gold Emperor Dua, gaya kepemimpinan Path-Goal Theory sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin di perusahaan ini berupaya memotivasi bawahan dengan menjelaskan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan yang diharapkan, seperti yang diungkapkan oleh informan MT mengenai target global dan penghargaan bagi departemen dengan capaian tertinggi. Pendekatan ini selaras dengan expectancy theory, di mana pemimpin memengaruhi persepsi bawahan tentang pekerjaan mereka, tujuan individu, dan jalur untuk mencapainya. Selain itu, jenjang karir yang terbuka bagi seluruh karyawan mendorong peningkatan keterampilan dan motivasi, sebagaimana diungkapkan informan WN. Pemberian reward atau insentif tambahan seperti tunjangan keahlian, bonus pencapaian target, tunjangan uang makan, dan voucher belanja, berhasil membangkitkan semangat kerja karyawan, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan EK yang merasa puas dengan insentif yang diberikan.

Meskipun demikian, efektivitas kepemimpinan di PT Gold Emperor Dua juga mengadopsi prinsip Teori Situasional Hersey dan Blanchard, di mana keberhasilan pemimpin bergantung pada situasi yang melingkupinya. Informan SAK menjelaskan dilema pemimpin dalam menegur bawahan, menunjukkan bahwa pendekatan yang tegas diperlukan dalam situasi tertentu, terutama jika atasan sudah terlibat. Pemilihan karyawan yang sesuai kualifikasi dan kesediaan mereka terhadap sistem shift juga menunjukkan penyesuaian kepemimpinan terhadap kesiapan individu, seperti yang diutarakan informan AR. Secara keseluruhan, pemimpin di PT Gold Emperor Dua tidak hanya menginspirasi dan memotivasi, tetapi juga memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan contoh positif, seperti yang disampaikan informan GN mengenai disiplin waktu dan bantuan arahan.

### **Peran antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian berdasarkan analisis observasi lapangan dengan teknik wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Di PT Gold Emperor Dua budaya organisasi sangat di junjung tinggi. Disini pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawan, indikator dukungan terhadap budaya organisasi berupa selalu menerapkan suasana kekeluargaan diantara seluruh karyawan. Begitu lingkungan kekeluargaan tercipta, segalanya akan menjadi mudah bekerja sama dan saling menghormati satu dengan lainnya. Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“... (CP) Disini kami selalu berusaha melakukan koordinasi antara perusahaan, manajer, dan karyawan melalui musyawarah dengan serikat pekerja. Kami akan berusaha melibatkan seluruh anggota dalam perusahaan dalam mengambil langkah dalam memutuskan kebijakan di Perusahaan.”

Budaya organisasi mampu menggerakkan nurani dan pikiran untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Budaya birokrasi di PT Gold Emperor Dua dicerminkan melalui penegakkan hukuman disiplin karyawan, pembagian tugas dilakukan secara merata, yang sesuai dengan standar dan kompetensi karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“... (LB) Saya rasa penegakkan hukuman disiplin disini sudah tepat, soalnya aturan dan norma yang berlaku memiliki kejelasan. Misalnya karyawan yang tanpa keterangan (alfa) dua kali itu langsung dipanggil HRD ya, buat dimintai keterangan dan teguran jika alfa lebih dua kali dalam satu bulan, maka konsekuensinya mendapat surat peringatan pertama. Jadi kita sebagai karyawan akan berpikir untuk tidak melakukan itu, karena nanti yang rugi karyawan itu sendiri.”

Kejelasan norma dan aturan dapat meningkatkan kepatuhan anggota organisasi terhadap peraturan-peraturan yang ada. Hal ini dapat mengurangi potensi pelanggaran etika atau aturan yang dapat merugikan organisasi. Dengan pemahaman yang jelas tentang norma dan aturan, anggota organisasi cenderung bertindak secara konsisten, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang dapat diandalkan dan stabil.

Kejelasan norma dan aturan juga memudahkan orientasi pegawai baru dalam organisasi. Mereka dapat dengan cepat memahami ekspektasi dan pedoman yang harus diikuti mengenai etika kerja, dan aturan-aturan yang mengatur aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“... (DI) Di surat perjanjian kerja pada awal rekrutmen karyawan baru itu memuat aturan-aturan bagi karyawan dan segala bentuk hak dan kewajiban yang harus dipenuhi kedua belah pihak antara perusahaan dengan karyawan. Misal salah satu aturan dalam perjanjian kerja yakni

aturan jam kerja dan lemburan. Dimana kita bekerja tujuh jam sehari, enam hari kerja dalam seminggu, selain jam ini terhitung lembur.”

Salah satu contoh di PT Gold Emperor Dua, rata-rata karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang merupakan aturan yang sudah menjadi bagian dari budaya organisasi. Sehingga budaya tersebut mampu menjadi pedoman dan motivator dalam diri setiap karyawan untuk bekerja sesuai standar operasionalnya sehingga produktivitas kinerja karyawan meningkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh informan;

“....(LM) Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki SOP(Standar Operasional Prosedur),hal ini merupakan sebuah pedoman dimana sudah menjadi aturan yang terstandar bagi seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Misalnya SOP untuk operator jahit itu harus menggunakan penutup kepala, gunting harus diikat, dan jahitan harus rapi sesuai dengan SOP untuk operator jahit (sewing), beda lagi dengan departemen cutting, printing, emboss, ataupun assembly. Dengan adanya SOP yang dijadikan pedoman diharapkan produktivitas dan kinerja karyawan meningkat sehingga visi dan misi perusahaan pun terpenuhi...”

Organisasi dapat memperkuat kinerja pegawai dengan memperhatikan dan memperbaiki budaya organisasi mereka. Beberapa tindakan yang dapat diambil oleh organisasi mengenai hal tersebut adalah membangun budaya positif, melakukan evaluasi berkala terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai, serta memberikan umpan balik kepada anggota tim untuk memperbaiki kualitas kerja dan budaya organisasi. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan analisis observasi lapangan di PT Gold Emperor Dua perusahaan ini sangat menjunjung tinggi budaya organisasi, yang tercermin melalui upaya pemimpin dalam menciptakan suasana kekeluargaan di antara seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif ini memfasilitasi kolaborasi dan saling menghormati, yang secara parsial dan signifikan memengaruhi motivasi serta kinerja karyawan. Informan CP menegaskan hal ini dengan menyatakan adanya koordinasi melalui musyawarah dengan serikat pekerja, yang melibatkan seluruh anggota perusahaan dalam pengambilan keputusan kebijakan. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam membangun budaya partisipatif dan inklusif.

Selain itu, budaya organisasi di PT Gold Emperor Dua juga dicerminkan melalui penegakan disiplin dan kejelasan norma serta aturan, yang secara langsung berdampak pada kepatuhan karyawan. Informan LB dan DI menyoroti bagaimana aturan yang jelas, seperti konsekuensi absensi tanpa keterangan atau aturan jam kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja, mendorong karyawan untuk bertindak konsisten dan menghindari pelanggaran. Kejelasan ini juga mempermudah orientasi karyawan baru. Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang spesifik untuk setiap departemen, seperti yang diungkapkan informan LM, menjadi pedoman baku yang memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai standar, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, PT Gold Emperor Dua berhasil memperkuat kinerja pegawainya

melalui budaya organisasi yang positif, penegakan aturan yang jelas, dan implementasi SOP yang menjadi panduan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis observasi lapangan di PT Gold Emperor Dua, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan Path-Goal Theory yang diterapkan pemimpin, melalui pemberian penghargaan atas pencapaian target dan peluang jenjang karir, berhasil memotivasi karyawan. Bersamaan dengan itu, budaya organisasi yang menonjolkan suasana kekeluargaan, penegakan disiplin yang jelas, dan kepatuhan terhadap SOP, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, mencapai target, dan meningkatkan kualitas hasil kerja secara keseluruhan di PT Gold Emperor Dua.

### **Saran**

Untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja karyawan, PT Gold Emperor Dua disarankan untuk memperkuat sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Pemimpin dapat terus mengembangkan gaya Path-Goal Theory dengan lebih personalisasi bentuk penghargaan dan pengakuan, tidak hanya insentif finansial tetapi juga pengakuan non-finansial yang dapat meningkatkan engagement karyawan. Selain itu, budaya kekeluargaan yang sudah terbentuk perlu terus dipupuk melalui kegiatan team-building dan saluran komunikasi terbuka, sementara kejelasan norma dan SOP harus tetap menjadi fokus, mungkin dengan menyelenggarakan sesi penyegaran rutin untuk memastikan semua karyawan memahami dan mematuhi standar yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Basalamah, S., Nujum, S., Arifin, A., & Rahman, Z. (2024). Investigating the Impact of Leadership, Community Involvement, and Bugis Culture on Village Enterprise Performance: A Case Study in Sidenreng Rappang, Indonesia. *Multidisciplinary Science Journal*, (Accepted Articles).
- Dr. Atty Tri Juniarti, S.M. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. CV Pena Persada. Purwokerto Selatan
- Dr.Drs. Budi Supriyatno, M. (2018). *Budaya Organisasi*. CV Media Berlian
- Drs.Achmad Sobirin, M.B.A., Ph.D. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Tangerang Selatan Universitas Terbuka
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Kasmawati. (2024). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT
- Moch.Zainuddin & Addinin Nasikhah. (2020). "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Laznas Nurul Hayat Kediri)". *Kediri: Journal of Islamic Economic Development*, vol.4. No.2.

Mukrodi. (2022) "Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan ". Tangerang Selatan: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol.9 No. 2.

Sermani Steel Makassar". Makassar: Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar,

Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y.K., (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Madisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 7(2), 28-37

Usman, H. (2019). "Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik. Bumi Aksara.