

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI – PKS
KETAHUN BENGKULU UTARA**



SKRIPSI

Oleh :

**Nur Arvian Eka Putra
NPM : 2161201055**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI – PKS
KETAHUN BENGKULU UTARA**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Prasyarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Oleh :

Nur Arvian Eka Putra
NPM : 2161201055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI – PKS
KETAHUN BENGKULU UTARA



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nur Arvian Eka Putra
NPM : 2161201055

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M
NIDN. 0205018703

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI – PKS
KETAHUN BENGKULU UTARA**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis
Tanggal : 17 Juli 2025

SKRIPSI

Oleh:

Nur Arvian Eka Putra
NPM : 2161201055

Dewan Penguji:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M | Ketua (.....) |
| 2. Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M | Anggota (.....) |
| 3. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M | Anggota (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Randiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301



SERTIFIKASI

Saya, Nur Arvian Eka Putra menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri atau bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Benokulu, Juli 2025

10000
SEPULUH RIBU RUPIAH
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
FD448ALX059523866
Putra
NPM. 2161201055

MOTTO

“Seberat Apapun Kesulitan Yang Engkau Hadapi Teruslah Melangkah Jangan
Engkau Bimbang Untuk Menghadapinya Karena Ini Hanya Sebentar Dan Jangan
Lupa Berdo’a Di Setiap Engkau Akan Memulainya”

PERSEMBAHAN

Puji syukur beriring do'a, kupersembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang kusayangi dan kucintai serta orang-orang yang telah mengiringi keberhasilanku :

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan curahan kasih sayang untukku, terimakasih banyak untuk segala semangat, dorongan, bimbingan dan nasehat serta do'a tulus yang tiada hentinya demi tercapainya keberhasilanku.
2. Kakak dan adikku tercinta yang selalu menjadi motivasiku, terimakasih atas dukungan semangat, untuk selalu mengutamakan segala kebutuhanku diatas keperluanmu, berperan penting dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M, selaku pembimbing skripsi ku yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian, dan masukan.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu, atas segala bimbingan perhatian dan ilmu yang sangat berharga yang diberikan kepadaku.
5. Sahabat serta kawan lainnya yang telah memberi semangat dan berbagi rasa asam manisnya dimasa-masa perkuliahan.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2021.
7. Almamater Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Terimalah ini sebagai bukti kasihku pada kalian yang telah memberikan dorongan, motivasi, semangat, pengorbanan, kesabaran, ketabahan serta doanya dalam setiap jalanku

Kata Pengantar

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran tuhan yang maha esa, karena berkat rahmat dan karunianya semata sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari- PKS, Ketahun, Bengkulu Utara”** Penulis menyadari bahawa dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan didalamnya. Karena itu, segala saran dan kritik yang sifatnya konstruktif sangat penulis harapkan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini pada penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Suiyanto, M. Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E. M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, kritikan, petunjuk/arahan, dalam pembuatan skripsi, serta semangat bagi saya.

5. Seluruh dosen dan staff, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis yang tersayang, Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis selama ini. Dan untuk saudara penulis terimakasih telah memberikan semangat hingga akhir.
7. Kepada teman – teman yang telah memberikan semangat serta bantuannya selama ini kepada penulis.

Bengkulu, Juni 2025

Nur Arvian Eka Putra
Npm: 2161201055

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANDABI INDAH LESTARI – PKS, KETAHUN, BENGKULU UTARA

Disusun Oleh :

Nur Arvian Eka Putra

Secara umum sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari- PKS, Ketahun. Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sandabi Indah Lestari- PKS, Ketahun, Bengkulu Utara yang berjumlah 120 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial. Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa : 1). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari – PKS, Ketahun, Bengkulu Utara. 2). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari- PKS, Ketahun, Bengkulu Utara. 3). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun, Bengkulu Utara.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional.

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SANDABI INDAH LESTARI – PKS, KETAHUN, NORTH BENGKULU

By :

Nur Arvian Eka Putra

In general, human resources are one of the most important factors and cannot be separated from an organization, both institutions and companies. This study aims to determine how organizational culture and transformational leadership influence employee performance at PT. Sandabi Indah Lestari-PKS, Ketahun. The type of research used is a quantitative method. The sample of this study was all employees at PT Sandabi Indah Lestari-PKS, Ketahun, North Bengkulu, totaling 120 people. The data analysis techniques used were quantitative descriptive analysis and inferential analysis. Based on the results of the study, it is known that 1). Organizational culture has a significant effect on employee performance at PT.Sandabi Indah Lestari PKS, Ketahun, North Bengkulu. 2). Transformational leadership style has a significant effect on employee performance, PT. Sandabi3). Organizational culture and transformational leadership have a significant influence on employee performance at PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun, North Bengkulu.

Key Words : Employee Performance, Organizational Culture, Transformational Leadership.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini :

Nama : Nur Arvian Eka Putra
NPM : 2161201055
Fakultas/Jurusan : Ilmu Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari – PKS Ketahun Bengkulu Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu maupun di perguruan tinggi lain. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa ada bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bengkulu, Juni 2025
Yang membuat pernyataan

Nur Arvian Eka Putra
NPM. 2161201055

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
LEMBAR PERNYATAAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.3 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.2 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Variabel	23
2.2.1 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .	23
2.2.2 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi .	24
2.2.3 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan Transformasional	25
2.3 Pengaruh Antar Variabel	26
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyaawan	26
2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4 Hasil Penelitian Yang Releven.....	31
2.5 Kerangka Konseptual	34
2.6 Definisi Operasional.....	35

2.7 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Metode Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1 Kuesioner	40
3.4.2 Observasi.....	41
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.5.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif	42
3.5.2 Analisis Inferensial.....	43
3.5.2.1 Uji Instrumen Penelitian	43
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.5.2.4 Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	50
4.1.2 Struktur Organisasi.....	53
4.1.3 Analisis Deskriptif.....	54
1. Identitas Responden	
a. Usia.....	54
b. Jenis Kelamin	54
c. Pendidikan	55
2. Tanggapan Responden.....	55
a. Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	55
b. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional	57
c. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.1.4 Hasil uji asumsi klasik	55
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Multikolonearitas	56
3. Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.1.5 Analisa Regresi Linear Berganda	58
4.1.6 Koefisien Determinasi(R^2)	60
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	61
1. Uji Parsial (t)	61
2. Uji Simultan (F)	62
4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.....	63
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap kinerja karyawan.....	64
4.2.3 Pengaruh Budaya organisasi dan kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 2.2 Definisi Operasiona.....	36
Tabel 3.1 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Tanggapam Responden.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.5 Uji Normalitas Histogram	56
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang kepemimpinan transformasional	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang kinerja karyawan	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedatisitas Coefficients	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.11 Hasil Uji F	62

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 2.3 Histogram	59
Gambar 2.4 P-P Plot	60

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Identitas Responden

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Lampiran 4. Kuesioner

Lampiran 5. SPSS Uji Validitas

Lampiran 6. Tabulasi Uji Validitas

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum sumber daya manusia adalah individu yang bergerak sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus diteliti dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia menjadi penunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ialah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan mesin. Pada saat ini, konsep sumber daya manusia sangat umum dari sudut pandang filosofis dan teknis. Konsep sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama untuk memajukan perusahaan karena keunggulan dalam bersaing yang berkelanjutan dan peningkatan efisiensi karyawan (Riyanto et al., 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas merupakan unsur penting di dalam pembangunan nasional, keberadaan SDM yang berkualitas selalu mendapatkan perhatian sendiri karena SDM yang berkualitas menjadi sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Terutama masyarakat Indonesia yang terus mengalami proses transisi dari masyarakat tradisional menuju masyarakat yang lebih modern dalam setiap usaha bisnis. Pada umumnya perusahaan dalam memproduksi baik barang maupun jasa, yang bertujuan untuk meraih keuntungannya maksimal dalam mewujudkan keuntungan yang diinginkan, sikap

perusahaan tidak terlepas dari pengolahan sumber daya yang ada di dalamnya baik sumber daya alam modal teknologi maupun tenaga kerja/SDM (Kulla, 2018).

Karyawan sangat penting bagi perusahaan, mulai dari mempekerjakan orang-orang terbaik di bidangnya hingga menyediakan peralatan dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan yang ekstensif dan sesuai. Hal ini memungkinkan delegasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan membentuk tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi dan keterampilan, sistem penilaian kinerja, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

Kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mengetahui apa yang diperoleh karyawan merupakan salah satu metode evaluasi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu adanya budaya organisasi yang ada (Josafat, 2023). Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menjadi isu yang semakin penting dalam konteks perusahaan, terutama di tengah perubahan cepat dalam lingkungan bisnis global. Dalam dunia yang dipenuhi dengan ketidakpastian, inovasi, dan

persaingan yang ketat, perusahaan membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola tim, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

(Rivai, 2022) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan transformasional diartikan sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan. Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja sama. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas perusahaan, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku karyawan, proses pengambilan keputusan, dan respon terhadap perubahan.

Menurut (Tewal, 2021) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dapat

mempengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku cara menggambarkan pekerjaan dan cara bekerja dengan anggota lain. Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi berhubungan dengan presentasi tidaknya organisasi mencapai tujuannya budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut (Wirawan, 2007) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem nilai asosiasi kepercayaan dan serta filsafat gagasan ini yang dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri ataupun pemimpin organisasi yang mensosialisasikan dan diterapkannya kepada anggota baru dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi dalam memproduksi produk melayani konsumen serta mencapai tujuan organisasi.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan unggulan yang banyak dikembangkan di Indonesia, perluasan lahan perkebunan kelapa sawit meningkat setiap tahunnya. Provinsi Bengkulu merupakan salah satu penghasil kelapa sawit di Indonesia. Salah satu daerah penghasil kelapa sawit di Provinsi Bengkulu yaitu Kabupaten Bengkulu Utara yang memiliki perkebunan kelapa sawit cukup melimpah hingga mencapai 38. 922,00 hektar pada tahun 2019 (<https://bengkuluutarakab.bps.go.id/id>).

PT. Sandabi Indah Lestari merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang beroperasi di Bengkulu Utara, Indonesia. pabrik ini didirikan untuk memanfaatkan potensi kelapa sawit di daerah tersebut, yang dikenal kaya akan sumber daya alamnya. Sejak didirikan, perusahaan ini berkomitmen untuk menerapkan praktik

pertanian yang berkelanjutan dan berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal.

Pendirian PT. Sandabi Indah Lestari dimulai pada awal tahun 2000-an. Pada periode ini, Indonesia mulai menunjukkan potensi besar dalam produksi kelapa sawit, seiring dengan meningkatnya permintaan akan minyak sawit di pasar global. Pendiri perusahaan, yang memiliki latar belakang di sektor agribisnis, melihat peluang untuk membangun pabrik pengolahan kelapa sawit yang dapat mengolah hasil pertanian lokal menjadi produk bernilai tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kepada Bapak Basri selaku pimpinan dari PT. Sandabi Indah Lestari pada tanggal 14 Desember 2024, bahwa permasalahan tentang kinerja karyawan yang kurang optimal, dilihat dari pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan perusahaan seperti adanya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja kurang maksimal, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga mengalami keterlambatan dalam pelaporan.

Bapak Basri pun menjelaskan adanya permasalahan pada budaya organisasi, kurang disiplin dalam bekerja, adanya sikap tidak peduli karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan karyawan saling menyalahkan atau melempar kesalahan ketika ada pekerjaan yang belum sesuai dengan atasan.

Begitupun dengan kepemimpinan transformasional, Bapak Basri pun merasakan bawasanya masih terdapat permasalahan yaitu, bentuk komunikasi

yang kurang efektif juga menjadi masalah signifikan. Banyak karyawan mengalami kesulitan memahami arahan dari atasan dan tujuan perusahaan karena pemimpin sering kali tidak menyampaikannya dengan jelas. Kebingungan ini menyebabkan karyawan merasa tidak terlibat dan tidak yakin tentang arah yang diambil perusahaan. Dalam beberapa kasus, komunikasi yang lemah ini bahkan menimbulkan miskomunikasi yang dapat memicu konflik di antara tim.

Dengan adanya permasalahan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian ini dengan judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari – PKS, Ketahun, Bengkulu Utara.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan adalah latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan budaya organisasi seperti halnya kurang disiplin dalam budaya organisasi, adanya sikap tidak peduli karyawan dalam bekerja
2. Permasalahan kepemimpinan transformasional yaitu, bentuk komunikasi yang kurang efektif juga menjadi masalah signifikan.
3. Permasalahan tentang kinerja karyawan yang kurang optimal, dilihat dari pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih mengarah pada sasaran yang sebenarnya, maka penelitian ini hanya dibatasi pada variabel-variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari?
3. Apakah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kelapa Sawit Sandabi Indah Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Sandabi Indah Lestari.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan keterampilan analisis dan metodologi penelitian, yang berguna untuk karir akademis atau profesional di masa depan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT Sandabi Indah Lestari untuk meningkatkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kurikulum di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya di jurusan manajemen, dengan memberikan contoh konkret mengenai penerapan teori dalam praktik.

1.6.1 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan teori-teori tentang hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam kebijakan peningkatan pengembangan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional pada perusahaan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi dalam literatur untuk peneliti di bidang kualitas kinerja karyawan.