

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SUPPORTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNBUSTER NICKEL
INDUSTRY (GNI) MOROWALI UTARA SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI



Di Susun oleh :

Jessicha Alva Chen Londang

11200874

PRORAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SUPPORTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNBUSTER NICKEL
INDUSTRY (GNI) MOROWALI UTARA SULAWESI TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Di Susun oleh :

Jessicha Alva Chen Londang

11200874

PRORAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Di Susun oleh :

Jessicha Alva Chen Londang

11200874

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jessicha Alva Chen Londang
NIM : 11200874
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SUPPORTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNBUSTER NICKEL
INDUSTRY MOROWALI UTARA SULAWESI TENGAH”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 30 Agustus 2024

Yang menyatakan



(Jessicha Alva Chen Londang)

NIM. 11200874

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SUPPORTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY (GNI) MOROWALI UTARA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Jessicha Alva Chen Londang

11200874

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal Selasa, 13 Agustus 2024

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. :
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan





Yogyakarta, 19 Agustus 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakarwaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi ini dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI SUPPORTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY (GNI)
MOROWALI UTARA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 11 Juli 2024



Jessicha Alva Chen Londang

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Karena Masa Depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”. - *Amsal*

23:18

“Bagi manusia hal ini tidak mungkin, tetapi bagi Allah segala sesuatu mungkin”. -

Matius 19:26

“Hanya karena jalanmu tidak sama dengan kebanyakan orang, bukan berarti kamu gagal”

“Perasaan yang paling enak didunia adalah *Achieving Something when the people said you cannot*” (*Kamu mencapai sesuatu yang orang lain bilang kamu gak bisa lakukan*).” - *Jerome Polin*

“Tak selalu Tuhan menjawab doa, tapi Dia beri yang Terbaik di waktu yang tepat. Ijinkanlah Tuhan untuk bekerja yang mustahil menjadi mungkin oleh karena percaya.” - *Kutipan lagu rohani “Di Waktu Yang Tepat”*

“Mengucap syukurlah dalam segala hal. Sebab itulah yang dikehendaki Allah didalam Kristus Yesus bagi kamu”. – *1 Tesalonika 5 :18*

”Mimpi nggak akan jadi kenyataan melalui magic. Namun harus butuh keringat, tekad, dan kerja keras”. – *Prilly Latuconsina*

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini berisi rasa terima kasih dan penghargaan penulis kepada semua orang yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendidikan Program Studi Manajemen di Fakultas Binis, Universitas Kristen Duta Wacana.

1. Terimakasih kepada Tuhan Yesus atas penyertaan dan kasih Tuhan, sehingga penulis dapat melalui segala kesulitan seperti yang dikatakan dalam Firman-Nya, “segala perkara dapat ku tanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan diwaktu yang tepat.
2. Kepada kedua orang tua yang tercinta, yang selalu mendoakan untuk kebaikan, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan dan motivasi untuk mencapai cita-cita kepada penulis. Terimakasih kepada adik-adik tersayang Ariel, Trivena, dan Janet yang sudah temani dan selalu memberikan semangat kepada penulis. Terimakasih juga kepada keluarga besar penulis yang berada di Sanger/Manado, Palu, Poso dan Morowali Utara yang selalu mendoakan dan mendukung penulis.
3. Kepada Dosen Pembimbing, Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. Selaku dosen pembimbing selalu memberikan waktu, tenaga, pikiran dalam membantu dan mengarahkan penulis dalam pembuatan tugas akhir hingga akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.
4. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Bisnis di UKDW yang pernah mengajar maupun tidak atas bimbingan, ilmu dan wawasan yang Bapak/Ibu telah berikan kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan.

5. Terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan PT. Gunbuster Nickel Industry yang telah meluangkan waktunya dan bersedia mengisi kuisisioner sebagai responden sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Terimakasih kepada teman-teman dan sahabat perjuangan dalam pengerjaan tugas akhir demi mendapatkan gelar S.M, Frisyely Ponggohong, Loliva Lisa yang sudah selalu menemani penulis dalam suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan sudah menemani penulis selama berproses dalam pengerjaan tugas akhir ini. Terimakasih juga kepada teman penulis yang lain Feleshia Micha yang sudah memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis.
7. Dan terakhir, kepada diri sendiri yang selalu mengusahakan semua hal agar terlihat baik-baik saja dan selalu kuat walaupun pada kenyataan yang sebenarnya tidak sekuat itu. Terima kasih kepada diri sendiri yang sudah kuat dan sampai titik berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan berbagai lika-liku perjuangan, terima kasih sudah mau sabar dan selalu berpegang dan berserah kepada Tuhan dalam setiap prosesnya. *Thanks for everything*, apapun yang terjadi terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih sudah bisa sekuat ini, *and give me happiness*.

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat juga kasih karunia-Nya penulis mampu menyusun serta menuntaskan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Supportif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) Morowali Utara Sulawesi Tengah”**, yang penulis susun sebagai persyaratan demi mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tak bisa dilepaskan dari peran dan dukungan berbagai pihak-pihak yang sudah terlibat dalam membantu melancarkan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu, penulis ingin berterimakasih pada:

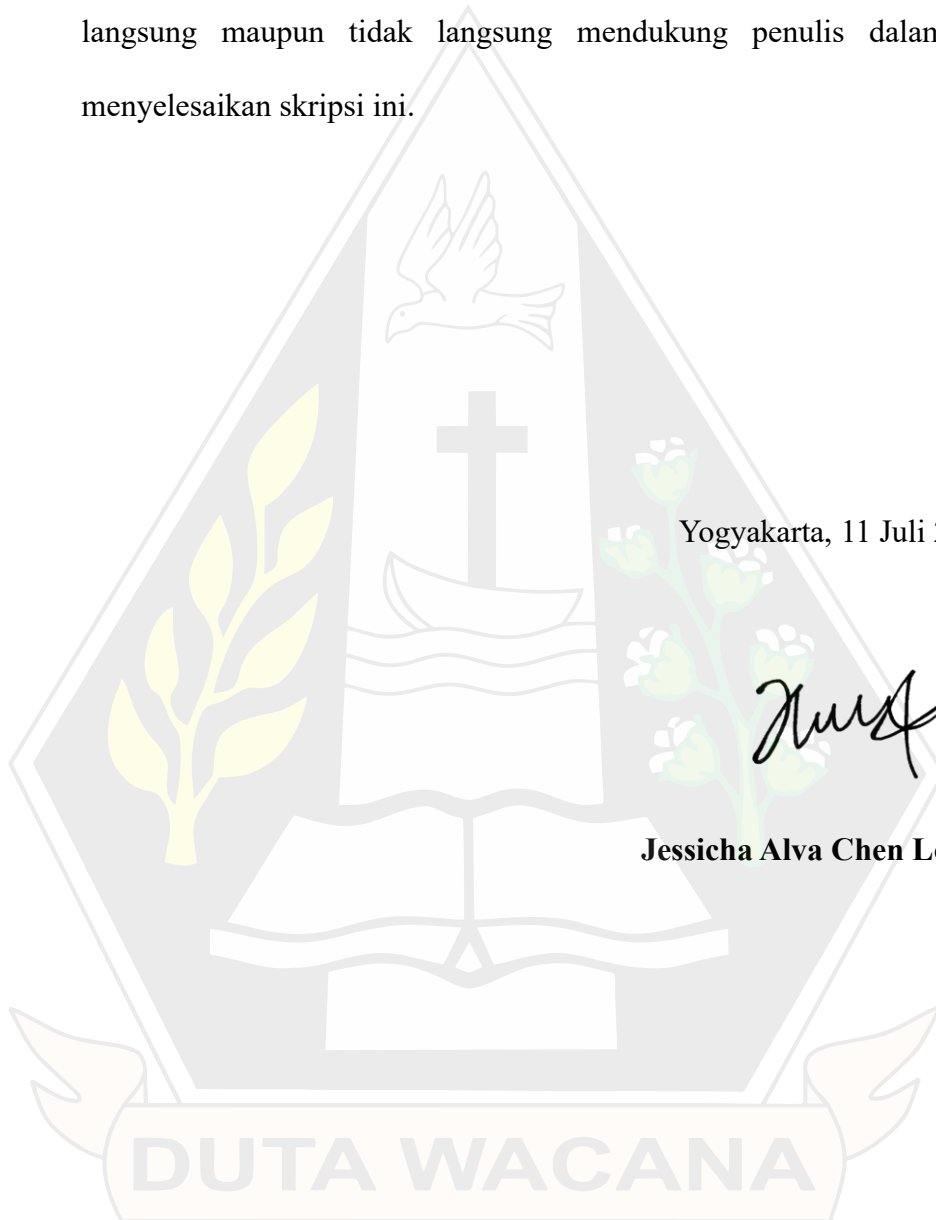
1. Tuhan Yesus yang selalu menyertai, membimbing dan memberikan kekuatan kepada saya agar mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. selaku dosen pembimbing penulis yang senantiasa memberikan waktu, arahan, serta masukan- masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Orangtua dan keluarga tersayang yang selalu mendukung dari jauh.
4. Para responden dari PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI), yang bersedia membantu penulis dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis memperoleh data dan dapat mengerjakan tugas akhir ini hingga selesai.

5. Seluruh tenaga pengajar dan staff akademik Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana atas segala materi, ilmu, serta bantuan yang telah dibagikan pada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas ini.
6. Semua teman-teman dan sahabat seperjuangan yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung mendukung penulis dalam untuk menyelesaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 11 Juli 2024



Jessicha Alva Chen Londang



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Penelitian	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1 Bagi Perusahaan	6
1.6.2 Bagi Peneliti.....	6
1.6.3 Bagi UKDW	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	9
2.2 Teori Kepemimpinan	11
2.2.1 Indikator Kepemimpinan	11
2.2.2 Faktor-faktor Kepemimpinan.....	13
2.3 Teori Budaya Organisasi Suportif	14

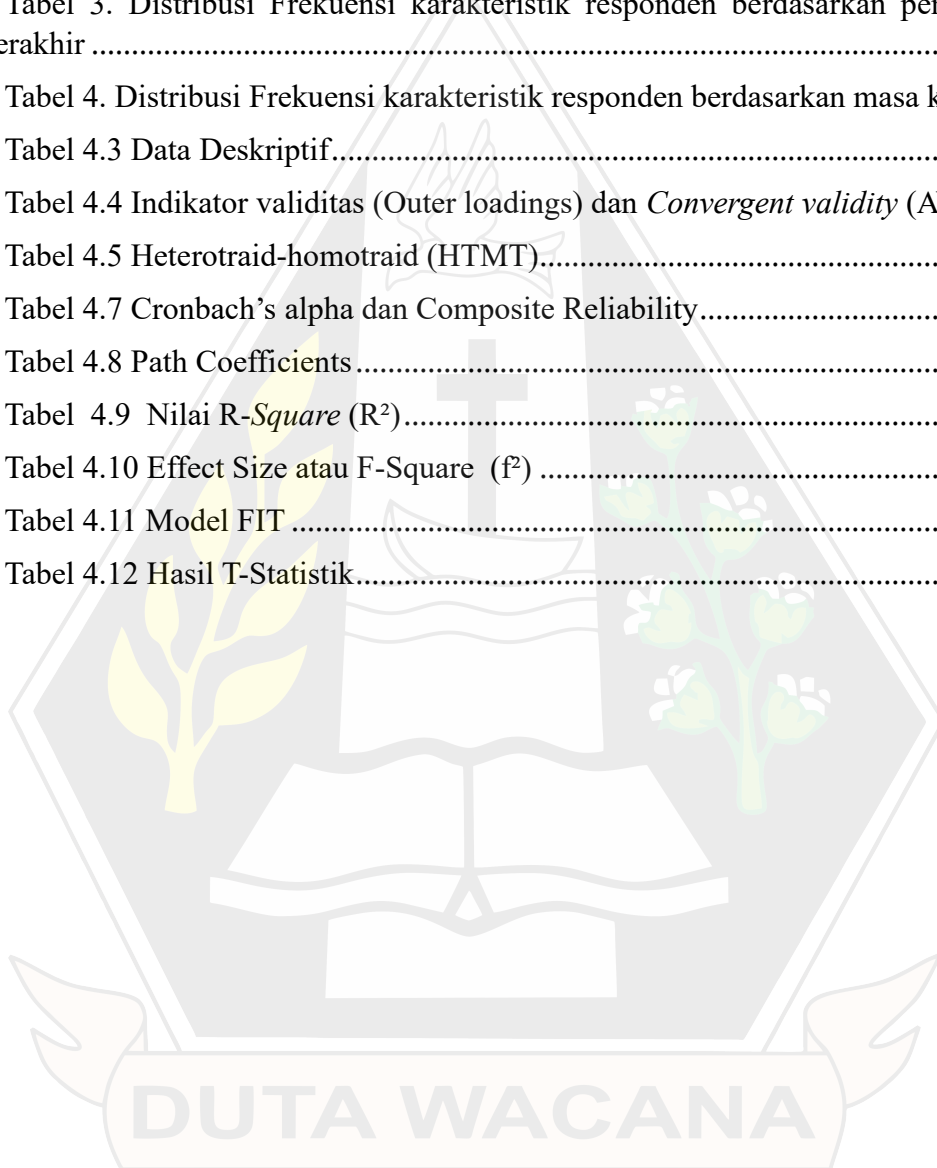
2.3.1	Indikator Budaya Organisasi Suportif.....	14
2.3.2	Faktor-faktor Budaya Organisasi Suportif.....	15
2.4	Tinjauan Teoritis.....	16
2.5	Perumusan Hipotesis.....	19
2.5.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.5.2	Pengaruh Budaya Organisasi Suportif terhadap Kinerja Karyawan	20
2.6	Kerangka Berpikir.....	21
2.7	Profil Perusahaan.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		23
3.1	Metode Penelitian.....	23
3.2	Jenis Penelitian.....	23
3.2.1	Observasi.....	23
3.2.2	Wawancara	24
3.3	Sumber dan Cara Mendapatkan Data.....	24
3.4	Sampel dan Populasi	24
3.4.1	Populasi.....	24
3.4.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	25
3.5	Lokasi Penelitian	25
3.6	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	25
3.7	Metode Analisis Data	27
3.7.1	Partial Least Square (PLS).....	27
3.8	Evaluasi Model Pengukuran (Outer model).....	27
3.8.1	Uji Validitas.....	28
3.8.2	Uji Reliabilitas	30
3.9	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	31
3.9.1	Evaluasi Kelayakan dan Kebaikan Model	32
3.10	Uji Hipotesis.....	34
3.10.1	Uji T	34
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Profil Responden	35
4.2	Analisis Data	38
4.2.1	Statistik Deskriptif	38
4.3	Data Deskriptif	39
Tabel 4.3 Data Deskriptif.....		39

4.4	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer model</i>)	40
4.4.1	Uji Validitas.....	41
4.4.2	Uji Reliabilitas	43
4.5	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	44
4.6	Pengujian Hipotesis	48
4.6.1	Uji T-Statistik	48
Tabel 4.12 Hasil T-Statistik.....		48
4.6.2	Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan).....	48
4.6.3	Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Organisasi Supportif terhadap Kinerja Karyawan).....	49
4.7	Pembahasan	49
4.7.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.7.2	Pengaruh Budaya Organisasi Supportif terhadap Kinerja Karyawan	50
BAB V PENUTUP		52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Keterbatasan Penelitian	53
5.3	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		54
LAMPIRAN		58

DUTA WACANA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	17
Tabel. 3.6 Variabel Penelitian, Definisi operasional, Indikator, skala Likert	25
Tabel 1. Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan gender	35
Tabel 2. Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia.....	36
Tabel 3. Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	37
Tabel 4. Distribusi Frekuensi karakteristik responden berdasarkan masa kerja .	37
Tabel 4.3 Data Deskriptif.....	39
Tabel 4.4 Indikator validitas (Outer loadings) dan <i>Convergent validity</i> (AVE) .	41
Tabel 4.5 Heterotraid-homotraid (HTMT).....	42
Tabel 4.7 Cronbach's alpha dan Composite Reliability.....	43
Tabel 4.8 Path Coefficients	44
Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	45
Tabel 4.10 Effect Size atau F-Square (f^2)	45
Tabel 4.11 Model FIT	47
Tabel 4.12 Hasil T-Statistik.....	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Berpikir.....	21
Gambar 4. Hasil Outer model (Bootstraping).....	40



DAFTAR LAMPIRAN

1	Lampiran Data Kuesioner	58
2	Lampiran Data Tabulasi Responden	62
3	Lampiran Karakteristik Responden	71
4	Lampiran Surat Penelitian	74
5	Lampiran Halaman Persetujuan.....	75
6	Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	76
7	Lampiran Judul Bahasa Inggris.....	77
8	Lampiran Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.....	78



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
SUPPORTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUNBUSTER
NICKEL INDUSTRY (GNI) MOROWALI UTARA SULAWESI TENGAH**

Jessicha Alva Chen Londang

11200874

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

Email: 11200874@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dengan metode empiris pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi supportif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI), Kab. Morowali Utara, Sulawesi tengah. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner, yang dimana menjadi alat pengumpulan pada data primer. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 119 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampel non-probabilitas dengan menggunakan metode sampel *purposive sampling*. Penelitian ini dalam analisisnya menggunakan metode analisis program Smart PLS versi 4.0. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan Kepemimpinan dan budaya organisasi supportif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunbuster Nickel Industry.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi Supportif, Kinerja karyawan

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND SUPPORTIVE
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT
GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY (GNI) NORTH MOROWALI CENTRAL
SULAWESI***

Jessicha Alva Chen Londang

11200874

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

Email: 11200874@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study tests with an empirical method the influence of leadership and supportive organizational culture on employee performance in PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI), North Morowali Regency, Central Sulawesi. In this study, a quantitative research method is used. This study uses a questionnaire, which is a tool for collecting primary data. The population used in this study was 119 respondents. The research sampling technique uses a non-probability sampling technique using the purposive sampling method. This research in its analysis uses the Smart PLS program analysis method version 4.0. The results of this study can be concluded that leadership and supportive organizational culture have a great influence on the performance of employees of PT. Gunbuster Nickel Industry.

Keywords: Leadership, Supportive Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini dimana perkembangan ekonomi terus meraih kemajuan, persaingan di industri semakin memanas. Pelaku bisnis perlu terus meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat bertahan dan bersaing dalam pasar yang penuh persaingan. Kondisi ini disebabkan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) harus diatur secara bermutu untuk dapat mengimbangi kebutuhan karyawan, tuntutan organisasi, dan sangat berpengaruh sumber daya manusia yang berkualitas untuk perkembangan perusahaan (Mappamiring *et al.*, 2020). Oleh karena itu, kinerja bisnis ialah kinerja karyawan yang sesuai standar (Wall *et al.*, 2004). Diukur secara kuantitatif dan kualitatif, kinerja karyawan didefinisikan sebagai aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Yildirim dan Naktiyok, 2017).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan adalah kepemimpinan dan budaya organisasi yang supportif. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arah, motivasi, dan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang supportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan berprestasi.

Karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif dan profesional karena keseimbangan ini menjadi kunci utama untuk berkembang produktif

dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin dan karyawan harus memiliki pemahaman yang serupa tentang tujuan organisasi, nilai-nilai, dan cara kerja, sehingga kolaborasi dapat berjalan lebih efektif. Menurut Fazira dan Mirani, (2019), bahwa jatuh bangun suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengendalikan perusahaan karena pemimpin yang mana wajib menanggung segala sesuatunya dan pengorbanan tinggi, serta disiplin karyawan. Selain itu, menurut Alban-Metcalf dan Alimo-Metcalf, (2000), pemimpin adalah orang-orang yang memiliki kemampuan, keahlian, dan bagaimana membagi kekuasaan kepada, dan bagaimana sekelompok orang berinteraksi dengan orang lain. Mereka memastikan bahwa sebuah perusahaan bertahan hidup dan mengembangkan budaya yang selaras dengan mengukur nilai kinerja karyawan sebagai suatu jenis hubungan interaksi sosial yang konsisten bagi semua karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan oleh Suong et al., (2019); Yang & Kim, (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan sangat memengaruhi aktivitas organisasi guna terus meningkatkan daya saing perusahaan, sehingga kepemimpinan sangat penting dalam dunia bisnis. Selanjutnya, penelitian dari Kammerhoff et al., (2019) dalam jurnal "*European Management Journal*", menyatakan bahwa ada hubungan kuat antara peran kepemimpinan dan kinerja karyawan. Menurut Stephen P. Robbins, (2017), ada 2 jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu memiliki interaksi kuat dengan karyawannya dan dapat meningkatkan nilai intrinsik,

kepercayaan diri, motivasi dalam kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan transaksional, yaitu berfokus pada pertukaran transaksi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin transaksional memberikan imbalan terhadap kinerja ekstra yang telah dicapai (Stephen P. Robbins, 2017).

Selain itu, ada komponen lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi supportif. Menurut Jones et al., (2005), bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan norma, nilai, dan kepercayaan yang diyakini bersama, sehingga membantu orang memahami fungsi organisasi dan mengarahkan perilaku yang diperlukan untuk tugas-tugas yang terkait dengan organisasi. Menurut Limaj & Bernroider, (2019), Budaya organisasi terdiri dari semua prinsip dan keyakinan dasar yang dipegang oleh karyawan di perusahaan. Prinsip-prinsip ini kemudian dikembangkan dan diterapkan untuk menyelesaikan masalah adaptasi dan integrasi di dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Budaya organisasi terbentuk sebagai akibat dari hubungan antara tanggung jawab etis organisasi dengan dampak operasinya terhadap budaya perusahaan dan masyarakat (Calabrese et al., 2013)

Dalam studi kasus dari González-Rodríguez et al., (2019), bahwa bentuk operasional antara budaya organisasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Studi ini meneliti hubungan antara budaya dan kepemimpinan transformasional dalam organisasi sebagai cara untuk meningkatkan keberlanjutan kinerja karyawan.

Pada dasarnya, langkah penting dalam dunia penelitian adalah melanjutkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Tidak dapat diragukan lagi bahwa setiap peneliti mempunyai suatu pandangan dan pendekatan yang berbeda. Sangat mirip dengan penelitian yang dimaksudkan untuk dibahas dalam makalah ini. Dalam Penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu, (2020) mengenai “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance”. Penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil analisis data bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti mengidentifikasi kekurangan dari penelitian sebelumnya dan tertarik untuk melanjutkan penelitian tersebut.

Penelitian ini mencoba melihat masalah dari perspektif yang lebih luas, meskipun penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu aspek. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam bidang ini dengan memperkaya literatur dengan mengambil perspektif yang sedikit berbeda, yaitu dengan fokus pada konteks, yang dimana masyarakat lokal berkolaboratif dengan tenaga kerja asing dalam sebuah perusahaan yang belum banyak di bahas dalam penelitian sebelumnya.

PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri nikel yang memiliki visi dan misi untuk menjadi perusahaan terkemuka di industri tersebut. Namun, dalam mencapai visi dan misi tersebut, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya

tingkat persaingan, perubahan teknologi yang cepat, serta tuntutan pasar yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal agar dapat bersaing dan bertahan di pasar yang kompetitif.

1.2 Perumusan Penelitian

1. Karyawan masih kurang terbuka dalam komunikasi, sehingga dapat menimbulkan permasalahan dan sumber ketegangan diantara karyawan lokal dan TKA China.
2. Karyawan tidak menggunakan jam kerja secara penuh

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI)?
2. Apakah Budaya Organisasi Supportif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI)?

1.4 Batasan Masalah

Dalam perumusan kali ini penulis menyimpulkan batasan masalah dalam bentuk kriteria yaitu:

1. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) Kabupaten Morowali Utara, Sulawesi Tengah.
2. Variabel Independen yang akan diteliti adalah Kepemimpinan dan Budaya Organisasi karyawan, sedangkan variabel Dependen adalah Kinerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan pada hari Selasa, 28 Mei 2024.
4. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT.

Gunbuster Nickel Industry (GNI), Kabupaten Morowali Utara, Sulawesi Tengah.

5. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.
6. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah

1. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Supportif terhadap kinerja karyawan .

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan pemahaman tentang peran kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI), penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI).

1.6.2 Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini dapat memberikan pelajaran berharga tentang strategi kepemimpinan dan budaya organisasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI).

1.6.3 Bagi UKDW

Dalam hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan tentang budaya organisasi, manajemen dan kepemimpinan. Riset ini juga dapat memperkaya literatur ilmiah dan mendorong kerja sama antara universitas dan perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sebuah penelitian dilakukan pada karyawan PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) di Sulawesi Tengah. Mereka terbagi menjadi Tenaga Kerja Asing (China) dan Tenaga Kerja Lokal, total lebih dari 12.000 orang. Penelitian ini melibatkan 119 karyawan dengan pengambilan sampel dari akhir Mei hingga awal Juli 2024. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probabilitas dengan metode *purposive sampling*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer melalui google form yang didistribusikan melalui media sosial. Dalam data diolah dengan menggunakan program Smart PLS versi 4.0. Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi supportif terhadap kinerja karyawan di PT. Gunbuster Nickel Industry, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunbuster Nickel Industry.
2. Budaya organisasi supportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunbuster Nickel Industry.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) Morowali Utara ini terdapat keterbatasan, sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam bidang komunikasi, dikarenakan perusahaan yang menjadi objek penelitian ini memiliki karyawan dari negara asing (China).
2. Responden terbatas hanya 119 responden dari 12.000 karyawan.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Untuk penelitian selanjutnya, untuk mempersiapkan penerjemah (translator) dalam pengisian kuesioner, agar TKA (China) dapat mudah mengisi kuesioner .
 - b) Bagi peneliti selanjutnya jumlah responden lebih ditingkatkan.
2. Bagi Perusahaan
 - a) Perusahaan harus memastikan bahwa para pemimpin memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, yang mencakup kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi karyawan.
 - b) Untuk membentuk budaya kerja yang positif, perusahaan harus menciptakan dan meningkatkan komunikasi yang transparan, terbuka, dan terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Mediating Role Of Distribution Kahn's Engagement: An Empirical Evidence Of Salesforce In Indonesia. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(2), 249–260. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No2.249>
- Alban-Metcalfe, R. J., & Alimo-Metcalfe, B. (2000). The Transformational Leadership Questionnaire (*Tlq-Lgv*): A Convergent And Discriminant Validation Study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 280–296. <https://doi.org/10.1108/01437730010343077>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Calabrese, A., Costa, R., Menichini, T., Rosati, F., & Sanfelice, G. (2013). Turning Corporate Social Responsibility-Driven Opportunities In Competitive Advantages: A Two-Dimensional Model. *Knowledge And Process Management*, 20(1), 50–58. <https://doi.org/10.1002/Kpm.1401>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach To Structural Equation Modeling. . *Modern Methods For Business Research*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Science*. Us: Lawrence, Erlbaum.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/Jmksp.V4i1.2477>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. (2019). Hotels' Corporate Social Responsibility Practices, Organizational Culture, Firm Reputation, And Performance. *Journal Of Sustainable Tourism*, 27(3), 398–419. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1585441>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. *Trussmedia Grafika* .
- Hertina Maulani, V., & Shinta Dewi, R. (N.D.). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Masscom Graphy Semarang)*.

- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Irfvan, M., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employees Performance At Pt. Pertamina Ep Limau Field. *International Journal Of Scientific And Research Publications (Ijsrp)*, 9(8), P92134. <https://doi.org/10.29322/Ijsrp.9.08.2019.P92134>
- John W. Creswell. (2012). Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed. *Pustaka Pelajar*.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The Impact Of Organizational Culture And Reshaping Capabilities On Change Implementation Success: The Mediating Role Of Readiness For Change. *Journal Of Management Studies*, 42(2), 361–386. <https://doi.org/10.1111/J.1467-6486.2005.00500.X>
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading Toward Harmony – Different Types Of Conflict Mediate How Followers’ Perceptions Of Transformational Leadership Are Related To Job Satisfaction And Performance. *European Management Journal*, 37(2), 210–221. <https://doi.org/10.1016/J.Emj.2018.06.003>
- Kotur, B. R. Dan S. (2014). Education And Workexperience – Influence On The Performance. *Journal Of Business And Management*, 16.
- Limaj, E., & Bernroider, E. W. N. (2019). The Roles Of Absorptive Capacity And Cultural Balance For Exploratory And Exploitative Innovation In Smes. *Journal Of Business Research*, 94, 137–153. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2017.10.052>
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How Organizational Culture And Leadership Style Affect Employees’ Performance Of Genders. *International Journal Of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651. <https://doi.org/10.1108/Ijoa-04-2017-1151>
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The Impact Of Organizational Culture And Leadership Performance On Pr Professionals’ Job Satisfaction: Testing The Joint Mediating Effects Of Engagement And Trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/J.Pubrev.2018.11.002>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification And The Impact Of Extrinsic Motivation On Needs Satisfaction: Making Work Fun? *Journal Of Business Research*, 106, 323–330. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2018.11.022>
- Nasution. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D / Sugiyono* (Nasution, Ed.).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *The Journal*

Of Asian Finance, Economics And Business, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577>

- Ririn, H. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. *Trussmedia Grafika*.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Rizka Akbar, I. (2020). *The Effect Of Leadership On Employee Performance At Pt. Stella Satindo In Jakarta* (Vol. 01, Issue 1). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/snh>
- Sekaran, U. & B. R. J. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, Us.
- Shahzad, F. (2014). Impact Of Organizational Culture On Employees' Job Performance. *International Journal Of Commerce And Management*, 24(3), 219–227.
<https://doi.org/10.1108/Ijcoma-07-2012-0046>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Organizational Behavior* .
- Suong, H. T. T., Thanh, D. D., & Dao, T. T. X. (2019). The Impact Of Leadership Styles On The Engagement Of Cadres, Lecturers And Staff At Public Universities - Evidence From Vietnam. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 6(1), 273–280. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2019.Vol6.No1.273>
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance. *Social Sciences Vadyba Journal Of Management*, 31(2), 59–69.
- Wiratama, W. J. And S. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10, 1.
- Yang, H.-C., & Kim, Y.-E. (2018). The Effects Of Corporate Social Responsibility On Job Performance: Moderating Effects Of Authentic Leadership And Meaningfulness Of Work. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 5(3), 121–132. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2018.Vol5.No3.121>
- Yildirim, F., & Naktiyok, S. (2017). The Mediating Role Of Organizational Support In The Effect Of Transformational Leadership On Employee Empowerment. *Polish Journal Of Management Studies*, 16(1), 292–303.
<https://doi.org/10.17512/Pjms.2017.16.1.25>

DAFTAR PUSTAKA