



Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di CV. Zinnia Indonesia

Nur Apriyani*¹, Aldy Santo Hegiarto²

^{1,2} Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Indonesia
nur10120160@digitechuniversity.ac.id¹, aldysanto@digitechuniversity.ac.id²

Alamat: Jl. Raya Janti Jl. Majapahit No.143, Jaranan, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198

Korespondensi penulis : nur10120160@digitechuniversity.ac.id*

Abstract. *The purpose of this study was to see the impact of leadership style and organizational culture on employee performance at CV.Zinnia Indonesia. The informants used in this study were 3 informants who met the criteria. The results of the study outline that leadership style and organizational culture have a significant impact on employee performance. The leadership style and organizational culture that exists at CV. Zinnia Indonesia is not efficient enough to improve employee performance. With the findings in this study, the leadership style and organizational culture at CV. Zinnia Indonesia to make company policies that can maintain indicators of the role of leadership style and organizational culture.*

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat Dampak Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan di CV.Zinnia Indonesia. Informan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang informan yang memenuhi kriteria. Hasil penelitian secara garis besar gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berdampak pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ada di CV. Zinnia Indonesia belum cukup efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di CV. Zinnia Indonesia untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

perkembangan zaman yang semakin canggih baik dari segi ilmu pengetahuan maupun teknologi yang tentunya sangat berdampak besar pada aspek kehidupan manusia. Salah satunya dalam lingkungan bisnis atau usaha yang menjadi dinamis. Perkembangan dalam dunia bisnis di Indonesia semakin pesat dengan adanya persaingan antar Perusahaan Akibatnya setiap Perusahaan harus memaksimalkan strategi Perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Persaingan yang terjadi di Perusahaan ini mengakibatkan peluang usaha mengecil. Antara Perusahaan satu dengan lain nya saling bersaing baik dalam hal pemasaran, produksi dan juga kinerja. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting atau kunci keberhasilan Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan harus dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, karena menjadi aset utama yang menunjang keberhasilan suatu Perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah cara dan karakteristik individu atau seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan bawahannya agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Gaya kepemimpinan di setiap Perusahaan tidak sama karena, setiap

pemimpin mempunyai tingkat efektivitas serta efisiensi untuk konteks dan tujuan tertentu. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang cocok untuk industri tertentu, namun kurang efektif untuk industri lain. Artinya, setiap pimpinan Perusahaan harus melakukan penyesuaian pada konteks pekerjaan agar, pemimpin Perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan sesuai konteks dan kebutuhan.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang buruk akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah gambaran kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh atasan. Kinerja ini diukur berdasarkan pencapaian atau target pekerjaan yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuannya dalam berkolaborasi bersama tim atau kelompok. Penting bagi manajemen untuk lebih memahami dan mengapresiasi kinerja setiap karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan dan tercapainya tujuan bersama Perusahaan atau organisasi terkait. Masalah atau dampak yang paling mendasar terkait dampak dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tidak sesuai menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kasus kecil yang dijumpai di CV. Zinnia Indonesia Indonesia dapat dilihat dari presensi atau ketepatan kehadiran karyawan dan juga waktu kerja yang efektif. Presensi adalah cara untuk mencatat kehadiran seseorang dalam sebuah kegiatan. Dalam sebuah Perusahaan atau organisasi presensi adalah catatan atau pembukuan kehadiran karyawan melalui sistem yang memadai yang ada di masing-masing Perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin menjadi contoh dan motivasi setiap karyawan. Jika pimpinan karyawan kurang efektif dalam kehadiran maka tidak menutup kemungkinan beberapa karyawan akan meniru pimpinan atau atasannya. Peristiwa tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

CV.Zinnia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pakaian, khususnya pakaian muslim, dari mulai pakaian dewasa hingga anak-anak, brand ini bernama Zinnia. Brand CV. Zinnia Indonesia di dirikan pada tahun 2021 yang beralamat di Cigondewah Hilir No.1 Margaasih Kab. Bandung. CV.Zinnia Indonesia ini memiliki desain yang yang berbeda dari brand lain dan memiliki filosofi sendiri, filosofinya adalah ketika menentukan sebuah nama brand yaitu zinnia. Zinnia adalah berupa semak dan perdu kecil yng berasal dari meksiko amerika tengah dan amerika selatan. Bunga ini memiliki mahkota bunga yang sangat tipis dan kaku mirip dengan lembaran kertas. Zinnia ini terdiri dari 20 jenis tumbuhan. Selain cantik bunga ini dapat bertahan hidup dimanapun, dan itu alasan mengapa menjadikan nama brand

nya Zinnia karena dengan nama tersebut kami mempunyai harapan agar brand tersebut dapat bertumbuh dimana pun.

Berdasarkan hasil observasi awal, yang telah dilakukan terdapat fenomena permasalahan terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di lingkungan CV. Zinnia Indonesia. Dari informasi yang di dapat ialah pemimpin Perusahaan terlalu terobsesi dengan pendapatan perusahaan sehingga, kurang memperhatikan kondisi karyawan. Penyebab kinerja karyawan menurun adalah faktor tekanan kerja yang terlalu banyak dan menyebabkan karyawan kelelahan. maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan tersebut yang digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Di Cv Zinnia Indonesia ”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Arif dan Wahyuningsih (2024:19), pemimpin juga merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan dalam memberikan inspirasi mengenai bagaimana suatu program atau kegiatan dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik. Konsep kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh para ahli, antara lain sebagai berikut:

Stoner et al. Mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Dari definisi ini terdapat empat implikasi penting, yaitu:

- a. Kepemimpinan melibatkan orang lain, bawahan, atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, akan membantu dalam menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan dengan baik. Karena itu, tanpa adanya bawahan, maka semua mutu atau kualitas kepemimpinan dari seorang manajer menjadi tidak relevan;
- b. Kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin biasanya mempunyai kekuasaan yang lebih besar dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan dari anggota organisasi;
- c. Kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara. Pemimpin tidak hanya

dapat memerintah bawahan mengenai apa-apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan akan melaksanakan perintah/ arahnya; dan

d. Kepemimpinan berkaitan dengan nilai (value).

Menurut Rivai dalam (Arif dan Wahyuningsih et al., 2024: 21) mengatakan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas- aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain, baik itu bawahan maupun pengikut,
- 2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara proporsional, karena anggota kelompok atau bawahan bukanlah objek penderita yang tanpa daya, dan
- 3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Menurut Hasibuan dalam (Iswahyudi et al.,2023:2) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh terhadap orang lain untuk memahami dan mendukung tujuan serta cara-cara yang efektif dalam menjalankan tugas. Ini juga mencakup upaya untuk memfasilitasi individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Menurut beberapa ahli, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan kontribusi dari orang lain demi kesuksesan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah dalam keterlibatan orang lain, distribusi kekuasaan yang tidak merata di antara pemimpin dan anggota, penggunaan beragam bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku, dan kebutuhan akan kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman. Kepemimpinan transaksional menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai sasaran mereka dan tujuan organisasi, mengklasifikasi persyaratan-persyaratan tersebut, dan membantu para bawahannya menjadi lebih percaya diri dalam upaya mencapai tujuan (Lako dalam Husero, 2021). Kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan pengikut termotivasi untuk melakukan upaya yang lebih besar daripada yang diharapkan sebelumnya (Yukl, dalam Husero, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya merupakan suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh sekelompok orang, kemudian diturunkan kepada generasi selanjutnya. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan sistem nilai yang berkembang di dalam organisasi, berupa kebiasaan-kebiasaan yang telah berlangsung lama dan bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai yang berkembang ini dijalankan menjadi suatu kode etik, visi, misi, atau peraturan yang baku untuk mengatur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan atau dijalankan secara rutin serta menuntut ketaatan dari seluruh warga organisasi.

Menurut Schein, dalam Pakpahan (2022:34) Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Dengan demikian, dalam suatu budaya organisasi yang kuat, nilai inti organisasi itu dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti makin besar komitmen mereka pada nilai itu, dan akan makin kuat budaya tersebut. Hal yang sama juga diungkapkan Robbins, Budaya organisasi bisa dianggap sebagai suatu kerangka makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Ini adalah hasil dari nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh para anggotanya, menciptakan identitas yang unik bagi organisasi tersebut. Dalam esensinya, budaya organisasi adalah manifestasi dari nilai-nilai kunci yang dianut oleh semua anggota.

Menurut Winardi, dalam Pakpahan (2022:35) budaya organisasi merupakan sebuah perekat sosial yang mengikat para anggota suatu organisasi melalui nilai-nilai yang dijunjung tinggi bersama, alat simbolik dan ideal-ideal sosial. Budaya menjadi pengikat anggota organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Jones, juga mendefinisikan bahwa kultur organisasi merupakan kumpulan nilai dan norma yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan orang di luar organisasi." Budaya organisasi sebagai perekat anggota organisasi juga sebagai pengendali anggota organisasi dalam berinteraksi baik di dalam maupun diluar organisasi. Menurut Greenberg dan Baron, dalam Pakpahan (2022:35) budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Dari beberapa pengertian yang dikeukakan oleh para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai alternatif untuk merasakan, berpikir dan bertindak dari hari ke hari.

Faktor- Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor adalah komponen pendukung yang menjadi pentusun utama dalam sebuah peristiwa atau fenomena tertentu. Menurut Darsana dan Koerniawaty (2021) Manajemen suatu perusahaan dalam membentuk budaya organisasi dipengaruhi faktor-faktor antara lain pengaruh eksternal yang luas, Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional, dan unsur- unsur khas dari organisasi (Tosi, et. al. dalam Munandar,). Berikut uraian ketiga faktor tersebut:

- a. Pengaruh eksternal yang luas mengacu pada faktor-faktor di luar kendali organisasi, seperti kondisi alamiah (seperti perubahan musim atau jenis iklim) dan peristiwa-peristiwa sejarah yang membentuk masyarakat (contohnya, era pemerintahan feodal yang memengaruhi nilai-nilai tertentu).
- b. Nilai-nilai masyarakat dan budaya nasional merujuk pada keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dalam masyarakat secara umum, seperti nilai kebebasan individu, semangat kolektivisme, norma kesopanan, kebersihan, dan lain sebagainya.
- c. Unsur-unsur khas dari organisasi mencakup aspek-aspek yang unik bagi organisasi tersebut dalam interaksinya dengan lingkungannya. Dalam menangani tantangan eksternal dan internal, organisasi mencapai solusi yang efektif yang tercermin dalam nilai-nilai dan keyakinan yang dianutnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang merujuk pada hasil atau pencapaian yang dihasilkan oleh individu, tim, organisasi, atau sistem dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas tertentu. Kinerja dapat diukur dengan berbagai metode, tergantung pada konteksnya. Dalam konteks bisnis atau organisasi, kinerja seringkali diukur dengan parameter seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, kecepatan, atau kepatuhan terhadap standar tertentu. Sedangkan dalam konteks individu, kinerja dapat diukur berdasarkan pencapaian tujuan, kompetensi, atau kontribusi yang diberikan oleh individu dalam lingkungan kerja atau aktivitas lainnya.

Menurut Sukoharsono, E. G., Widhianingrum, P., & Purba, A. S. (2021). Kinerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan selama periode yang diterapkan untuk menghasilkan fungsi dari hasil kemampuan individu dalam pelaksanaan tugas sesuai prosedur kerja.

Menurut Sembiring (2020) Kinerja merupakan suatu pengevaluasian rasio dalam melaksanakan kerja nyata dengan berbagai proses sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan dalam perusahaan agar terciptanya sebuah hasil yang bermutu dengan prestasi sumber daya manusianya.

- 1) Penilaian rasio yang mana hasil dari proses kerja nyata yang dilakukan dengan prosedur dan sesuai dengan standar kualitas ataupun kuantitas yang diberikan oleh para karyawan.
- 2) Penilaian kinerja melalui beberapa proses pengevaluasian maupun penilaian performa atau prestasi karyawan saat bekerja oleh perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah kualitatif dimana peneliti mengumpulkan data (*Dokument Studies*) yaitu dengan melihat atau meninjau data kehadiran karyawan sebagai analisis produktivitas kerja karyawan. Yang didapatkan oleh peneliti dari karyawan CV. Zinnia Indonesia.

Cara selanjutnya adalah melakukan wawancara (*interview*) pada Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di CV. Zinnia Indonesia

Menurut Nurdin (2019:77) penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakannya dengan penelitian jenis lainnya. Ciri-ciri tersebut diantaranya adalah;

- a. Berdasrkan alamiah,
- b. Manusia sebagai instrumen,
- c. Modelnya kualitatif,

- d. Analisis datanya secara induktif,
- e. Teori dari dasar,
- f. Deskriptif,
- g. Lebih mementingkan proses daripada hasil,
- h. Adanya batas yang ditentukan oleh fokus,
- i. Adanya kriteria khusus untuk keabsahan data,
- j. Desain penelitian dibandingkan dan di sepakati.

Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis berbagai fenomena, termasuk individu dan kelompok, serta peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sistem wawancara, dengan kriteria narasumber sebagai berikut;

- a. Merupakan karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu minimal 1 tahun di CV.Zinnia Indonesia.
- b. Merupakan karyawan tetap di CV.Zinnia Indonesia.
- c. Merupakan karyawan yang tersertifikasi atau resmi terdata sebagai bagian di CV.Zinnia Indonesia.

Kriteria diatas diambil dengan tujuan agar mendapat informasi yang valid baik mengenai gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi yang ada di CV.Zinnia Indonesia dan didapatkan 3 informan dari 5 yang memenuhi kriteria.

4. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan Pengumpulan data yang di peroleh dari penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian maka dapat dikemukakan pembahasan yang berdasarkan tujuan penelitian pada bab 1, adalah sebagai berikut:

“Mengetahui seberapa besar dampak gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV Zinnia Indonesia.”

Mengenai seberapa besar dampak yang dirasakan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Zinnia Indonesia dari hasil penelitian yang telah di lakukan bahwa gaya kepemimpinan sangat berdampak dan berpengaruh cukup besar. Gaya kepemimpinan yang baik dalam menjalin kekeluargaan dengan karyawan dan memotivasi karyawan untuk produktif dalam bekerja, sangat memberi dampak positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi seorang pemimpin diharuskan juga memperhatikan kodisional karyawan maupun perusahaan. Karena karyawan akan menilai gaya

Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di CV. Zinnia Indonesia

kepemimpinan yang ada di perusahaan, yang akan menjadi motivasi dan acuan meningkatnya kinerja karyawan. Di CV. Zinnia Indonesia gaya kepemimpinan belum maksimal berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan sikap pemimpin yang tidak memperhatikan kondisi karyawan saat bekerja dalam waktu yang lebih lama, maka akan kelelahan dan justru kinerja karyawan akan menurun. Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan pun tidak bersifat memaksa melainkan menjurus pada membiasakan karyawan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh kinerjanya yang efektif, yang dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal yang mendorong produktivitas, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Faktor-faktor ini, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

“Memahami bagaimana cara karyawan beradaptasi dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan di CV Zinnia Indonesia.”

Dalam hal penerapan budaya organisasi yang ada di CV. Zinnia Indonesia sudah sesuai dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi adalah norma atau kebiasaan yang harus diterapkan dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Sejauh ini karyawan cukup cepat dalam beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan, karena sistem budaya organisasi di CV. Zinnia Indonesia ini tidak memaksakan karyawan untuk secara instan menerapkan budaya organisasi yang ada. Perusahaan memberi kesempatan semua karyawan untuk dapat memahami dan mempelajari budaya organisasi yang diterapkan secara bertahap di CV. Zinnia Indonesia.

Maka jika dilihat di lokasi penelitian sejauh ini CV. Zinnia sudah cukup baik dari sisi budaya organisasi untuk ukuran perusahaan tetapi para karyawan yang bekerja mengharapkan jika ingin lebih kinerja ditingkatkan harus ditambah dengan fasilitas yang nyaman yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan dan peran pemimpin yang baik dalam membangun sebuah kepercayaan yang pada akhirnya akan meningkatkan omzet penjualan dikarenakan kinerja karyawannya semakin meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir dari skripsi ini, peneliti akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian pada bab – bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu studi analisis kualitatif mengenai Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Cv. Zinnia Indonesia

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang ada di Perusahaan Zinnia Indonesia perlu di perbaiki, terutama dalam sistem memerintah. Pemimpin diharuskan memperhatikan perkembangan perusahaan dari segi permintaan pasar dan omset pendapatan. Akan tetapi kinerja karyawan akan menurun jika gaya kepemimpinan terlalu berfokus pada hal tersebut. Permintaan pasar yang meningkat menyebabkan tekanan kerja pun meningkat, sehingga karyawan kelelahan dan kinerja nya menurun.
- b. Budaya organisasi yang ada di Perusahaan Zinnia Indonesia juga sudah sangat baik dan dapat diterapkan oleh seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan terus meningkat. Budaya organisasi menjadi ciri khas perusahaan, yang harus diterapkan dan dijalankan oleh seluruh karyawan agar tujuan karyawan dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang telah direncanakan.
- c. Dari hasil data informasi yang di dapat melalui wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan di Perusahaan Zinnia Indonesia. Disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh pada dinamika kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil data yang diperoleh dan wawancara yang telah dilakukan di CV. Zinnia Indonesia. Pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik, namun bukan suatu kekeliruan ketika peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang peneliti berharap saran nya dapat bermanfaat untuk perkembangan Perusahaan. Berikut ini adalah beberapa saran yang diajukan oleh peneliti:

- 1) Dengan adanya gaya kepemimpinan yang belum efektif dalam meningkatkan kinerja, maka akan lebih baik jika gaya kepemimpinan yang ada di Perusahaan CV. Zinnia Indonesia di perbaiki lagi. Pemimpin harus lebih memperhatikan kondisi karyawan agar dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan.
 - 2) Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi karena adanya sistem nilai dalam budaya organisasi yang menjadi pedoman manusia dalam suatu organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja. Budaya
- Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di CV. Zinnia Indonesia*

organisasi yang ada di Perusahaan CV.Zinnia sudah cukup baik, akan lebih baik jika seluruh anggota organisasi atau perusahaan dapat konsisten untuk mempertahankan budaya organisasi yang sudah diterapkan.

- 3) Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun, faktor yang menyebabkan hal tersebut sangat banyak diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka dari itu perusahaan perlu melakukan upaya untuk mempertahankan kinerja dengan memperbaiki gaya kepemimpinan yang belum sesuai dan menerapkan budaya organisasi secara konsisten

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Penelitian Ini, khususnya Kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, kesempatan dan memberikan kelancaran serta kemudahan dalam setiap proses hidup di dunia ini.
2. Kepada Bapak Turimin, Ibu Satiatun selaku orang tua penulis yang banyak memberikan banyak dukungan, doa, nasehat dan perjuangannya untuk saya dalam bentuk materi maupun moril.
3. Kepada Aldy Santo Hegiarto, S.E., M.M yang sangat banyak membantu saya membimbing Penelitian ini
4. Kepada adik penulis Alif Khusnan yang selalu membuat penulis bersemangat bahwa penelitian nya ini harus segera terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Aziz Sholeh, Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Darsana, M., & Koerniawaty, F. T. (2021). Organizational citizenship behavior, personality, budaya organisasi dan kinerja karyawan: Aplikasi pada manajemen sumber daya manusia kepariwisataan. Nilacakra.
- Fortuna, B. E. (2020). Pentingnya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. *EdupsyCouns Journal*, 2(1), 14–18.
- Hendra. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.

- Hoar, R. M., Kurniawan, S. M., & Herawati, J. (2021). Kinerja karyawan: Peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(2), 475–481.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai*. Media Nusa Creative.
- Jufri, & Marimin. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123.
- Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1–11.
- Kokiroba, K. E., Areros, A. W., & Sambul, P. A. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Lasiyono, U., et al. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. MEGA Press Nusantara.
- Mukhtar, A., Yasir, M. B., Syam, S. W., & Ningsi, W. S. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 182–190.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur penelitian pendidikan*. Absolute Media.
- Pakpahan, B. A. S. (2022). Budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural, dan kepuasan pada pekerjaan. *Publica Indonesia Utama*.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636.
- Purnomo, Y., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia.
- Putri, D. S., Yuliasih, Dewi, S. S., & Cahyono, S. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala desa terhadap kinerja pegawai. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(2), 2302–2319.
- Putri, Z. D. R., Yulianti, S., & Anshori Isa, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 299–309.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sampurno, H., Junani, L. B., Rambe, P. D., Pramono, R., & Purba Br. L. S. (2022). Strategi implementasi nilai-nilai budaya organisasi (Studi kasus di MIS Nurus Salam, Kec. Deli Tua, Kab. Deli Serdang). *Jurnal Pendidikan Tabusai*, 6(2), 13437–13443.