

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia yang profesional merupakan kebutuhan bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting untuk mengkoordinasikan dan mengintegritaskan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia yang tepat dan efektif dapat membuat kualitas sumber daya manusia secara maksimal, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

PT Bintang 5 Solusi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa bongkar muat barang di pelabuhan. Sebagai penyedia jasa, PT Bintang 5 Solusi berperan penting dalam mendukung kelancaran distribusi logistik pelanggan. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan produktivitas karyawannya dalam menjalankan proses bongkar muat secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja karyawan. Beberapa di antaranya kecepatan bongkar muat belum optimal, belum terciptanya budaya organisasi yang baik, serta kurangnya motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi hasil kerja karyawan, baik dari segi kecepatan dan ketepatan kerja.

Kinerja ini sangat penting dalam sebuah pencapaian dari suatu perusahaan. Menurut Silaen et al (2021:2) Kinerja adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Tanpa dukungan kinerja pegawai yang optimal, kinerja organisasi tidak akan optimal. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja karyawan bagi perkembangan dan tujuan perusahaan. Karyawan yang memenuhi standar kinerja, menjadi andil keberhasilan sebuah perusahaan (Saputra et al., 2023:2). Mangkunegara (2021:75) menyatakan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) pelaksanaan tugas, (4) tanggung jawab.

Perusahaan mengukur kinerja karyawan dengan menerapkan indikator penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT Bintang 5 Solusi periode Januari-Juni 2025, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Bintang 5 Solusi Periode Januari – Juni 2025

Indikator	Bobot	Pencapaian Kinerja					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Kualitas Pekerjaan	25%	21%	23%	17%	21%	20%	20%
Kuantitas Pekerjaan	25%	19%	21%	16%	18%	18%	19%
Ketepatan Waktu	25%	16%	19%	15%	17%	17%	17%
Tanggung Jawab	25%	18%	23%	17%	19%	19%	19%
Jumlah	100%	74%	86%	65%	75%	74%	75%
Kriteria		Cukup	Sangat Baik	Sedang	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber : HRD PT Bintang 5 Solusi

Keterangan : 1 - 50 = Buruk, 51 - 65 = Sedang, 66 - 75 = Cukup, 76 - 85 = Baik, 86 - 99 = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik dengan bobot 86% - 99% belum tercapai secara maksimal, di mana pada bulan Februari mendapatkan penilaian yang sangat baik dengan bobot 86%, sedangkan pada bulan Maret mengalami penurunan kinerja dengan bobot 65%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bintang 5 Solusi belum konsisten dan belum tercapai secara maksimal, di mana indikator ketepatan waktu dan kuantitas pekerjaan yang menjadi masalah sehingga kinerja karyawan tidak tercapai dengan baik.

Selain itu, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja pada PT Bintang 5 Solusi. Adapun hasil yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan PT Bintang 5 Solusi

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan?	4	27%	11	73%
2	Apakah hasil pekerjaan yang Anda lakukan telah sesuai dengan standar kualitas dan target yang ditetapkan organisasi?	5	33%	10	67%
3	Apakah Anda mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan orang lain?	7	47%	8	53%
4	Apakah Anda memiliki fleksibilitas dalam berpikir sehingga mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja?	8	53%	7	47%
5	Apakah Anda mampu menyesuaikan atau mengubah metode kerja untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik?	7	47%	8	53%
6	Apakah Anda mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas?	9	60%	6	40%
Rata-Rata		45%		55%	

Sumber : Hasil Pra-survei 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum dilakukan dengan baik di PT Bintang 5 Solusi, dapat dilihat dari rata-rata persentase sebanyak 55%. Masalah utama adalah 73% responden belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Masalah selanjutnya yaitu sebanyak 67% responden belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas dan target yang ditetapkan. Kedua masalah tersebut perlu perhatian dan perbaikan guna meningkatkan kuantitas pekerjaan sehingga kinerja dapat dilakukan dengan optimal.

Dalam mengelola kinerja karyawan, sebuah organisasi tidak hanya melihat satu sisi saja, tetapi juga memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya secara keseluruhan. Menurut Afandi (2018:86) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan

penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Widyaningrum (2019:115) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan dari ketiga belas faktor di atas, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Faktor tersebut diidentifikasi peneliti melalui pra survey penelitian, yaitu dengan metode wawancara dan kuesioner.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD PT Bintang 5 Solusi, faktor kinerja yang dievaluasi paling bermasalah yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kurang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga motivasi dan produktifitas karyawan menurun. Selain itu gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dan terjadinya miskomunikasi antara atasan dan bawahan. Motivasi karyawan juga masih rendah dikarenakan kurangnya dorongan dan apresiasi atasan yang dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan. Serta disiplin kerja masih rendah, diidentifikasi dengan keterlambatan dan ketidaktepatan penyelesaian pekerjaan.

Untuk menentukan variabel penelitian yang akan digunakan, peneliti melakukan pra survey penelitian menggunakan kuesioner yang di sebarakan kepada 15 karyawan PT Bintang 5 Solusi. Kuesioner tersebut berisi faktor yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Responden diminta untuk menilai seberapa penting setiap faktor dengan memilih antara opsi “Paling Penting” atau “Bukan Paling Penting”. Dari hasil kuesioner ini, peneliti bisa menentukan faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pra survey penelitian ini akan disajikan berikut ini.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Menjadi Penyebab Menurunnya Kinerja
Karyawan PT Bintang 5 Solusi

No	Faktor-Faktor Kinerja	Jumlah Pemilih			Presentase Jawaban		
		Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total	Paling Penting	Bukan Paling Penting	Total
1	Kemampuan dan Keahlian	12	3	15	80%	20%	100%
2	Pengetahuan	10	5	15	67%	33%	100%
3	Rancangan Kerja	11	4	15	73%	27%	100%
4	Kepribadian	11	4	15	73%	27%	100%
5	Motivasi Kerja	13	2	15	87%	13%	100%
6	Kepemimpinan	12	3	15	80%	20%	100%
7	Gaya Kepemimpinan	13	2	15	87%	13%	100%
8	Budaya Organisasi	14	1	15	93%	17%	100%
9	Kepuasan Kerja	11	4	15	73%	27%	100%
10	Lingkungan Kerja	12	3	15	80%	20%	100%
11	Loyalitas	12	3	15	80%	20%	100%
12	Komitmen	11	4	15	73%	27%	100%
13	Disiplin Kerja	11	4	15	73%	27%	100%

Sumber : Hasil Pra-survei 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga belas faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terdapat tiga faktor yang paling penting, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bintang 5 Solusi menganggap ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah faktor yang penting dalam sebuah perusahaan, bilamana perusahaan mempunyai budaya organisasi yang baik dapat membuat perusahaan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu susunan nilai-nilai, dugaan, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu

organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Komang et al (2023:155) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tutu et al (2022:28) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 karyawan. Adapun hasil yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi PT Bintang 5 Solusi

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah perusahaan mendukung karyawan untuk berinovasi dalam meningkatkan kualitas tugas?	4	27%	11	73%
2	Apakah perusahaan memberikan penghargaan atau penilaian positif kepada karyawan yang bekerja dengan teliti dan akurat?	7	47%	8	43%
3	Apakah perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil akhir kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi?	6	40%	9	60%
4	Apakah perusahaan mempertimbangkan dampak keputusan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan?	6	40%	9	60%
5	Apakah perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sama sebagai satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan?	5	33%	10	67%
6	Apakah karyawan di perusahaan ini menjunjung semangat kompetitif yang sehat untuk menjadi lebih baik?	11	87%	4	13%
7	Apakah perusahaan menjunjung tinggi stabilitas dan konsistensi kebijakan demi keberlanjutan jangka panjang?	6	40%	9	60%
Rata-Rata		43%		57%	

Sumber : Hasil Pra-survei 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa ada masalah pada budaya organisasi di PT Bintang 5 Solusi, dapat dilihat dari rata-rata persentase sebanyak 57%. Sebanyak 73% responden menyatakan bahwa kurang di dukung untuk berinovasi

dalam meningkatkan kualitas tugas. Selanjutnya, sebanyak 67% responden kurang mendapat dorongan untuk bekerja sama dalam mengerjakan tugas.

Masalah pada budaya organisasi sebagaimana diuraikan diatas bisa menjadi indikasi budaya organisasi yang kurang mendukung untuk berinovasi dan kolaborasi optimal, yang berpotensi memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi guna mendukung efektivitas kerja dan kerjasama guna meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. Selain Budaya Organisasi, Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani et al (2023:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al (2023:1090) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 karyawan. Adapun hasil yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT Bintang 5 Solusi

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah atasan Anda mengatur pembagian tugas kepada anggota tim dengan jelas?.	3	20%	12	80%
2	Apakah atasan Anda membangun hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh anggota tim?	6	40%	9	60%
3	Apakah atasan Anda menetapkan tujuan kerja yang jelas bagi tim?	6	40%	9	60%
4	Apakah atasan Anda memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan yang berlebihan?	4	27%	11	73%

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
5	Apakah atasan Anda menghargai dan mempertimbangkan ide dari bawahan?	5	33%	10	67%
6	Apakah atasan Anda memahami kondisi emosional bawahan ketika menghadapi masalah atau tekanan kerja?	7	47%	8	53%
7	Apakah atasan Anda menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan?	10	67%	5	33%
Rata-Rata		39%		61%	

Sumber : Hasil Pra-survei 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dilakukan secara optimal di PT Bintang 5 Solusi, dapat dilihat dari rata-rata persentase sebanyak 61%. Sebanyak 80% responden merasa pembagian tugas kepada anggota tim kurang jelas yang dilakukan oleh pemimpin. Selanjutnya, 73% responden merasa tidak diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan yang berlebihan, dan 67% responden merasa pemimpin tidak menghargai dan mempertimbangkan ide dari bawahan. Hasil ini menunjukkan bahwa bila gaya kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja dan kurangnya arahan yang jelas dari atasan.

Selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja juga dapat dapat memengaruhi kinerja karyawan PT Bintang 5 Solusi. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan ke berhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Oktiani (2024:205) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al (2023:78)

menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 karyawan. Adapun hasil yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja PT Bintang 5 Solusi

No	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa bahwa balas jasa yang anda terima sesuai dengan kontribusi yang anda berikan di perusahaan	6	40%	9	60%
2	Apakah kondisi di tempat kerja mendukung anda untuk bekerja dengan efektif dan produktif.	4	27%	11	73%
3	Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	60%	5	40%
4	Apakah anda merasa bangga dengan prestasi kerja yang sudah anda capai selama ini	7	47%	8	53%
5	Apakah anda merasa atasan anda memberikan apresiasi dan umpan balik yang membangun atas hasil kerja anda	6	40%	9	60%
6	Apakah anda merasa pekerjaan yang anda lakukan memberikan tantangan yang membuat anda termotivasi.	12	80%	3	20%
Rata-Rata		49%		51%	

Sumber : Hasil Pra-survey 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.6 memperlihatkan bahwa beberapa indikator masih harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja, karena sebanyak 51% responden merasa motivasi kerja belum didapatkan secara maksimal. Sebanyak 73% merasa kondisi ditempat kerja tidak mendukung untuk bekerja dengan efektif dan produktif. Selanjutnya, sebanyak 60% merasa balas jasa belum sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan, dan 60% responden merasa atasan tidak memberikan apresiasi yang membangun atas hasil kerja yang diberikan.

Dalam konteks penelitian ini, penggunaan variabel mediasi bertujuan untuk menguraikan mekanisme atau proses melalui variabel independen memengaruhi

variabel dependen. Variabel mediasi membantu mengidentifikasi mekanisme atau jalur pengaruh tidak langsung, yang mungkin tidak terlihat jika hanya menganalisis hubungan langsung antar variabel. Dengan demikian, variabel motivasi dapat menjembatani faktor-faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan budaya organisasi dengan hasil perilaku yang tampak seperti kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2015:127).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, data yang didapatkan, dan teori yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bintang 5 Solusi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang 5 Solusi?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang 5 Solusi?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT Bintang 5 Solusi?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT Bintang 5 Solusi?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang 5 Solusi?
6. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang 5 Solusi?
7. Apakah Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang 5 Solusi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja
4. Mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
5. Mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
6. Mengetahui bagaimana Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
7. Mengetahui bagaimana Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasilnya juga memperkaya literatur yang relevan, khususnya dalam konteks perusahaan lokal.

1.4.2 Manfaat Akademisi

Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dan bahan ajar dalam studi manajemen SDM. Temuan ini dapat digunakan sebagai studi kasus yang relevan untuk mempelajari bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi, sehingga bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti.

1.4.3 Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini membantu PT Bintang 5 Solusi dalam merancang kebijakan manajemen yang lebih efektif berdasarkan hasil empiris. Perusahaan dapat memperbaiki strategi dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dan melakukan gaya kepemimpinan yang efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

1.4.4 HR Profesional

Penelitian ini dapat membantu HR Profesional untuk memahami pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi, sehingga dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian sebelumnya, untuk menjaga fokus pembahasan agar tidak melebar, penulisan ini dibatasi oleh ruang lingkup dan pembatasan masalah berikut ini:

1. Objek penelitian ini dilakukan di PT Bintang 5 Solusi, dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dibatasi hanya pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.
2. Penelitian ini dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner serta pengambilan data difokuskan pada para karyawan PT Bintang 5 Solusi.

1.6 Sistematika Pelaporan

Agar dalam penyusunan laporan penelitian ini tersusun secara sistematis dan mudah dipahami, maka sistem pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang, masalah yang diangkat, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan batasan masalah, beserta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini secara rinci membahas teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, termasuk pengertian budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, dijelaskan pula faktor-faktor yang mempengaruhi masing-masing variabel tersebut, serta bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Bab ini juga menguraikan indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta tinjauan penelitian terdahulu turut dijelaskan dalam bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian, termasuk desain penelitian, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data. Desain penelitian mencakup teknik dan prosedur penelitian, lokasi, waktu, populasi, sampel, serta jenis dan sumber data. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan mencakup penjelasan tentang variabel independen dan dependen. Teknik analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis untuk menyimpulkan hasil penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara menyeluruh mengenai perusahaan PT Bintang 5 Solusi. yang berlokasi di Jakarta Utara. Pembahasan mencakup deskripsi hasil penelitian, karakteristik sampel penelitian, dan penjelasan tentang variabel penelitian yang digunakan. Selain itu, bab ini juga memaparkan tentang objek penelitian serta analisis data dari hasil pengujian yang dilakukan, khususnya terkait pengaruh Budaya

Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi. Penulis berusaha merangkum kesimpulan dari masalah yang diangkat dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, diberikan pula beberapa rekomendasi terkait penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sebagai pertimbangan bagi perusahaan.