

---

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI: STUDI KASUS PADA LINGKUNGAN KERJA DI PT. NISSIN FOODS INDONESIA**

**Annisa Devia Islami<sup>1</sup>, Metia Septiani<sup>2</sup>, Rizka Fitri Ramadanty<sup>3</sup>, Pupung Purnamasari<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pelita Bangsa

[annisastro.redjo@gmail.com](mailto:annisastro.redjo@gmail.com)<sup>1</sup>, [septianimetia@gmail.com](mailto:septianimetia@gmail.com)<sup>2</sup>, [rizkafitrir@gmail.com](mailto:rizkafitrir@gmail.com)<sup>3</sup>,

[pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id](mailto:pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id)<sup>4</sup>

**Abstract**

*This research aims to analyze the role of leadership in organizational culture at PT. Nissin Foods Indonesia. A quantitative approach was used with a survey method through questionnaires distributed to 100 respondents who worked in various company divisions. Multiple linear regression analysis was carried out using SPSS software. This research shows that leadership has a positive effect on organizational culture at PT. Nissin Foods Indonesia with a regression coefficient value of (0.823) and a significance level of (0.000 < 0.05). Effective leaders, especially those who have good communication skills, employee empowerment, and strategic vision, have been proven to be able to strengthen an organizational culture that is innovative, collaborative, and in line with the company's vision and mission.*

**Keywords:** *Leadership, Organizational Culture, PT. Nissin Foods Indonesia, The Influence Of Leadership.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan terhadap budaya organisasi di PT. Nissin Foods Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 100 responden yang bekerja di berbagai divisi perusahaan. Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan bantuan software SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap budaya organisasi di PT. Nissin Foods Indonesia dengan nilai koefisiensi regresi sebesar (0,823) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Pemimpin yang efektif, khususnya yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pemberdayaan karyawan, dan visi strategis, terbukti mampu memperkuat budaya organisasi yang inovatif, kolaboratif, dan sesuai dengan visi misi perusahaan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, PT. Nissin Foods Indonesia, Pengaruh Kepemimpinan.

**I. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, yang mencakup kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran di

tempat kerja, serta sikap kooperatif. Peningkatan kinerja karyawan secara langsung berdampak pada kemajuan perusahaan, yang sangat penting agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen krusial bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, terutama dalam memberikan motivasi eksternal yang dapat menjaga keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memegang peran vital dalam menentukan arah dan kesuksesan organisasi. Dalam konteks bisnis modern, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah strategi dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak budaya organisasi. Budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma, serta perilaku yang dianut seluruh anggota perusahaan menjadi fondasi bagi keberlanjutan dan kinerja jangka panjang perusahaan. Menurut (Aisyah Bunga Chaidir et al., 2024), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahannya) agar bersedia melakukan kehendaknya, meskipun secara pribadi mungkin hal tersebut tidak disenangi.

Perilaku karyawan juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. (Mulyadi & Rivai, 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari dan pengambilan keputusan bagi karyawan, serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Di PT. Nissin Foods Indonesia, budaya organisasi yang kuat telah terbukti berperan penting dalam membentuk standar kinerja karyawan. Hal ini meliputi kepatuhan terhadap aturan, efisiensi dalam pengelolaan sumber daya, serta kerja sama tim yang harmonis.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Di PT. Nissin Foods Indonesia, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk standar kinerja yang bervariasi, tergantung pada nilai-nilai dan norma yang dipegang. Misalnya, kinerja dinilai baik apabila karyawan: a) Bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan perusahaan. b) Mengelola sumber daya dengan efisien, mengedepankan tanggung jawab dan akuntabilitas. c) Mematuhi arahan pimpinan dalam struktur organisasi yang hierarkis. d) Berkompetisi secara sehat untuk mencapai hasil terbaik, dengan menghargai inovasi dan kinerja individu. e) Mengutamakan kerja sama tim untuk memperkuat kohesi dan harmoni kelompok.

Oleh karena itu, peran kepemimpinan di PT. Nissin Foods Indonesia sangat penting dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi yang mendukung kinerja

perusahaan. Pemimpin yang efektif harus mampu membangun komitmen, menciptakan komunikasi yang kondusif, serta menumbuhkan budaya yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran kepemimpinan dalam budaya organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan di PT. Nissin Foods Indonesia. Penelitian ini juga akan mengkaji bagaimana kepemimpinan mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan apakah perilaku tersebut selaras dengan visi dan misi perusahaan

## II. KAJIAN LITERATUR

### Manajemen

Manajemen itu sendiri berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Koontz, 1980) “manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, manajer melakukan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.”

Menurut pendapat dari (Mangkunegara, 2018) sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

### Kepemimpinan

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi (pimpinan puncak) dan manajer tertinggi (*top manager*) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Semua para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

## **Budaya Organisasi**

Salah satu teori utama dalam kajian budaya organisasi adalah teori Edgar Schein. Menurut (Schein, E.H., 2010), budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan, yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar. Artefak adalah tanda-tanda yang dapat diamati, seperti simbol, ritual, dan struktur fisik organisasi. Nilai adalah keyakinan dan prinsip yang dipegang oleh anggota organisasi, sedangkan asumsi dasar adalah keyakinan yang sangat mendasar dan tidak terlihat yang membentuk dasar dari nilai-nilai yang lebih terlihat. Schein berpendapat bahwa pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi melibatkan penggalian di tingkat asumsi dasar yang seringkali tidak terungkap secara eksplisit. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang membentuk perilaku dan interaksi dalam suatu organisasi (Hakim, 2024). Kajian-kajian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Edison et al., 2016) menekankan bahwa budaya organisasi menciptakan norma dan nilai-nilai yang memengaruhi cara individu di dalam organisasi berperilaku. (Prajogo & Tahang, 2023) menambahkan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung inovasi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Peran utama budaya organisasi terletak dalam membentuk serta memandu perilaku karyawan dan membentuk lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja keseluruhan. Menurut (Rizky, 2022), budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem makna bersama yang menentukan bagaimana individu di dalam organisasi berperilaku dan berinteraksi.

Dalam konteks literatur yang relevan, penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif, terbuka terhadap inovasi, dan mendukung kolaborasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dan membentuk dasar yang solid untuk penerapan kepemimpinan transformasional

## **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan kerja di PT. Nissin Foods Indonesia untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan dalam perspektif budaya organisasi. Responden yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan di PT. Nissin Foods Indonesia yang bekerja di berbagai divisi. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form, sehingga responden dapat mengisi secara efektif dan data dapat langsung diperoleh dengan cepat oleh peneliti. Pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala bipolar (Mulyanto

& Wulandari, 2019) dari 1-5, dengan kriteria dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dimana nilai 5 menunjukkan sangat setuju dan nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, khususnya dengan metode *accidental sampling*. Kuesioner yang terisi sebanyak 100 data jawaban, yang selanjutnya digunakan sebagai data penelitian. Untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan, budaya organisasi, dan variabel lainnya terhadap kinerja perusahaan, digunakan analisis regresi linier ganda, yang diolah menggunakan software SPSS. Langkah analisis meliputi pengujian validitas, reliabilitas, serta pengujian kelayakan model. Pengujian validitas dilakukan dengan Corrected Item-Total Correlation dengan cut off  $> 0,3$ , sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan cut off  $> 0$ , (Mulyanto & Wulandari, 2019). Kelayakan model dinilai dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan cut off untuk variabel laten endogenous  $R^2 > 0,5$ , yang menunjukkan bahwa model penelitian ini layak untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Pengujian pengaruh antar variabel dilakukan dengan nilai signifikansi pada cut off  $\text{Sig} < 0,05$ , serta menggunakan nilai koefisien regresi untuk menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = a + Bx$

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari 100 responden yang merupakan pekerja di PT. Nissin Foods Indonesia dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 1.

**Tabel 1. Data Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persen
Jenis kelamin		
- Laki-laki	28	28
- Perempuan	72	72
Usia		
- 18 – 25 tahun	71	71
- 26 – 30 tahun	17	17
- Diatas 31 tahun	12	12
Lama Bekerja		

-	< 1 tahun	16	16
-	2 – 5 tahun	48	48
-	> 5 tahun	36	36
<b>Pendidikan</b>			
-	SMA/SMK	58	58
-	S1	22	22
-	S2	20	20

Sumber: Data penelitian yang diolah 2024

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah perempuan, berusia antara 18 sampai dengan 25 tahun. Lama bekerja antara 2 sampai 5 tahun, dan berpendidikan SMA/SMK.

Hasil nilai Corrected Item-Total Correlation yang digunakan untuk menguji validitas, dan nilai Cronbach Alpha yang digunakan untuk menguji reliabilitas disajikan pada tabel 2.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel/Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan		0,949	Reliabel
- Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	0,822		Valid
	0,841		Valid

- Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih untuk instansi.	0,536		Valid
- Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.	0,763		Valid
- Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memerhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.	0,833		Valid
- Pemimpin di tempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.	0,776		Valid
- Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.	0,618		Valid
- Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.	0,850		Valid
- Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	0,871		Valid
- Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.	0,884		Valid
- Pemimpin di tempat kerja saya mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdesk yang saya kerjakan.	0,705		Valid
- Pimpinan di tempat saya bekerja selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk			

<p>menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya.</p> <p>- Pimpinan di tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.</p> <p>sumber: (Marfiani et al., 2022)</p>			
<p>Budaya Organisasi</p> <p>- Saya berusaha menciptakan ide baru atau gagasan baru bagi kemajuan perusahaan.</p> <p>- Dalam bekerja, saya berupaya memperkecil resiko.</p> <p>- Saya berusaha menyelesaikan setiap detail SOP pekerjaan dengan benar.</p> <p>- Saya berusaha tidak melakukan kesalahan terhadap tugas.</p> <p>- Pimpinan atau manajer selalu menyampaikan tujuan perusahaan kepada karyawan.</p> <p>- Saya dituntut untuk mencapai target sesuai dengan visi misi perusahaan.</p> <p>- Pimpinan seringkali mendorong saya untuk mengambil setiap peluang yang ada.</p> <p>- Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil optimal.</p> <p>- Saya berusaha berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.</p> <p>- Saya seringkali membantu rekan kerja lain bila ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja.</p> <p>- Saya lebih senang bekerja secara tim daripada individu.</p>	<p>0,876</p> <p>0,853</p> <p>0,867</p> <p>0,792</p> <p>0,773</p> <p>0,774</p> <p>0,786</p> <p>0,845</p> <p>0,839</p> <p>0,738</p> <p>0,854</p> <p>0,835</p>	<p>0,970</p>	<p>Reliabel</p> <p>Valid</p>

- Saya berusaha menyelesaikan tugas yang lebih baik daripada karyawan lain.	0,790		Valid
- Saya tidak puas dengan satu tugas sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.	0,829		Valid
- Saya sangat mengetahui dan memahami visi dan misi perusahaan.	0,784		Valid
- Dalam bekerja, saya berupaya mengedepankan visi dan misi perusahaan.			
Sumber: (Sukmawati & Tarmizi, 2022)			

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024.

Seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation telah lebih besar daripada 0,3. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha kepemimpinan 0,949 dan budaya organisasi 0,970).

**Tabel 3. Indeks Pengujian Model**

Endogenous Variabel	R <sup>2</sup> Hasil Analisis	Sig F	R <sup>2</sup> Cut of Value	Evaluasi Model
Budaya Organisasi	0,714	0,000	≥ 0,5	Fit

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024.

Model dapat diterima karena variabel endogen Budaya Organisasi memiliki nilai R square 0,714 lebih besar dari 0,5. Nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,714 menunjukkan bahwa 71,4% pengaruh pada budaya organisasi disebabkan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Estimasi**

Alur	B	Sig	α = 0,05	Kesimpulan
Constant (a)	0,691	0,002		-

KP □ BO	0,823	0,000	< 0,05	Berpengaruh
---------	-------	-------	--------	-------------

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024.

Tabel 4 menunjukkan persamaan regresi  $Y = 0,691 + 0,823X$  dapat menjelaskan alur pengaruh antar variabel dalam model regresi linier ganda. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi di PT. Nissin Foods Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratama & Elistia, 2020), yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan tertentu, seperti kepemimpinan transformasional, memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi. Selain itu, pemimpin yang efektif, khususnya yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pemberdayaan karyawan, dan visi strategis, terbukti mampu memperkuat budaya organisasi yang inovatif, kolaboratif, dan sesuai dengan visi perusahaan

## V. KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi di PT Nissin Foods Indonesia. Pemimpin yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk nilai-nilai, norma dan perilaku organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan budaya organisasi yang kondusif untuk pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur tentang kepemimpinan dan budaya organisasi, dengan memperkuat teori bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi faktor kunci dalam membangun budaya organisasi yang produktif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini, dengan menambah variabel-variabel baru seperti motivasi karyawan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Bunga Chaidir, Guntur Haludin, Rosi Rahmawati, Nadia Jasmine, Dewi Swangsa, & Marcelina Putri Widayanto. (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Perspektif Budaya Organisasi: Studi Kasus Pada Skandal Perusahaan Toshiba. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 734–742. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.446>

- E. H., S. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (J. W. & Sons, Ed.).
- Edison, E., Anti Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). BUDAYA ORGANISASI DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134. <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>
- Hakim, L. N. (2024). Peran Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi terhadap Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional dalam Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 96–110. <https://doi.org/10.47768/gema.v16i1.202408>
- Koontz, H. C. O. (1980). *Management* (VII). Mc Graw Hill Kogakusha, Ltd.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Marfiani, M., Amalia, D., & Sitorus, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrade World. *Ikraith-Ekonomika*, 6(2), 162–171. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i2.2348>
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ketiga). PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2019). *Penelitian: Metode & Analisis*. CV. Agung.
- Prajogo, B., & Tahang, Moh. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sukmawati, R., & Tarmizi, M. I. (2022). BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 58–66. [https://doi.org/10.13040/IJPSR.0975-8232.12\(10\).5595-03](https://doi.org/10.13040/IJPSR.0975-8232.12(10).5595-03)