

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review

Radiva Dianda Zahra Putri

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: radivaadiandaa@gmail.com

Sherly Yulianti

Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: sherlyyulianti22@gmail.com

M. Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: Isa.Anshori@trunojoyo.ac.id

Alamat: Jl. Raya Telang Kampus UTM PO BOX 02 Kamal-Bangkalan

Abstract. *A good working environment contributes to improved employee performance. Factors such as ability, motivation, leadership, team, system and contextual have been shown to influence employee performance. Through a review of the literature, the purpose of this study is to gain a better understanding of this topic. Previous studies show how organizational culture, leadership style, work environment, work motivation, and organizational commitment to employee performance. An organizational culture that supports teamwork, innovation, fairness, and transparency, along with a leadership style that is inspiring, empowering, and adaptive, has a significant positive impact on employee performance. The combination of these two factors can create an ideal work environment for performance, but other factors, such as interpersonal communication, training and motivation, also need to be considered. A strong organizational culture and effective leadership can increase employee motivation, commitment and loyalty, which will ultimately impact the product.*

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

Abstrak. Lingkungan kerja yang baik sangat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual telah terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Melalui tinjauan literatur, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan baik tentang topik yang dibahas ini. Studi sebelumnya menunjukkan bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung kerja tim, inovasi, keadilan, dan transparansi, bersama dengan gaya kepemimpinan yang inspiratif, pemberdayaan, dan adaptif, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal untuk kinerja, tetapi perlu diperhatikan juga faktor lain, seperti komunikasi interpersonal, pelatihan, dan motivasi. Budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kesetiaan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produk.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen merupakan proses komprehensif yang mencakup langkah-langkah seperti perencanaan, pengaturan, mobilisasi, dan pengawasan dengan tujuan mengidentifikasi serta mencapai target yang telah ditetapkan menggunakan sumber daya yang tersedia. Era modern ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang pesat, mengubah

lanskap persaingan organisasi baik dalam hal teknologi maupun kebutuhan konsumen. Oleh karena itu, adaptasi cepat menjadi kunci bagi organisasi untuk bertahan. Dalam konteks ini, penting untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil, bersemangat, disiplin, dan jujur yang didukung dengan budaya organisasi yang positif serta manajemen kinerja efektif.

Kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Meningkatkan kualitas dan motivasi karyawan menjadi fokus utama untuk menghadapi persaingan dan memperbaiki produktivitas. Budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan produktivitas tenaga kerja. Budaya yang kuat memberikan identitas dan arah bagi karyawan, sementara gaya kepemimpinan memengaruhi interaksi dan cara kerja di dalam organisasi.

Namun, terkadang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak selalu sejalan, yang dapat menimbulkan ketegangan dan memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Dalam artikel ini, kami akan membahas lebih lanjut interaksi antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kami juga akan mengevaluasi metode untuk meningkatkan hubungan antara budaya, kepemimpinan, dan kinerja agar perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi bagaikan fondasi yang menopang keharmonisan dan kesuksesan suatu organisasi. Ia terdiri dari set prinsip, keyakinan, dan kebiasaan yang dipercayai oleh semua orang di organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kesetiaan karyawan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut (Robbins S P 2016) Budaya Organisasi adalah kerangka nilai yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan mereka dari yang lain. Budaya organisasi muncul dari penggabungan gaya budaya dan perilaku individu yang membentuk norma-norma baru serta filosofi yang memotivasi dan memberi identitas pada kelompok dalam mencapai tujuan tertentu (Fahmi 2017). Budaya organisasi adalah prinsip dan gaya hidup yang dianut oleh sekelompok individu yang tergabung dalam organisasi, dan yang diikuti oleh orang lain di dalam organisasi (Torang 2014). Sedangkan menurut (Sjahril Effendy 2015) Selama bertahun-tahun, nilai, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi telah dibentuk oleh pendiri, pemimpin, dan anggota. Budaya ini disosialisasikan kepada anggota

baru dan diaplikasikan dalam kegiatan organisasi, termasuk dalam proses produksi, pelayanan kepada konsumen, dan pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi bukan hanya sekadar dekorasi estetika, melainkan fondasi kokoh yang menopang jalannya organisasi. Ia memiliki fungsi dalam mengantarkan organisasi menuju gerbang keberhasilan. Berikut fungsi budaya organisasi menurut Robbins dalam (Sulaksono 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Budaya membuat organisasi berbeda dari yang lain.
2. Budaya membuat anggota organisasi memiliki identitas yang kuat.
3. Budaya mendorong komitmen yang lebih besar dan luas daripada kepentingan pribadi.
4. Budaya membantu menyatukan organisasi dengan menetapkan standar yang sesuai untuk tindakan karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai pengendali yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Menurut (Sulaksono 2015) terdapat tujuh karakteristik utama dari budaya organisasi yaitu:

1. Fokus pada inovasi dan mengambil risiko, Karyawan didorong untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.
2. Keterperincian dalam pekerjaan, karyawan diharapkan untuk melakukan analisis dan memperhatikan detail.
3. Pencapaian hasil, dalam manajemen, hasil lebih penting daripada metode atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan.
4. Peduli pada karyawan, keputusan manajemen dipertimbangkan dengan memperhatikan dampaknya pada anggota organisasi.
5. Kolaborasi tim, daripada dilakukan secara individu, pekerjaan dilakukan dalam tim.
6. Sikap proaktif, individu cenderung menjadi agresif dan kompetitif daripada pasif.
7. Stabilitas organisasi, fokus organisasi pada mempertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

Indikator budaya organisasi adalah parameter atau tanda-tanda yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menganalisis budaya yang dianut oleh suatu organisasi. Menurut (Sulaksono 2015) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Inovasi dan Pengelolaan Risiko:
Bersedia mengambil risiko untuk mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan.

2. Pencapaian Hasil yang Tepat:

Menentukan tujuan perusahaan dan menilai hasilnya.

3. Peduli pada Kepentingan Karyawan:

Memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dan membantu karyawan mencapai hasil yang diharapkan.

4. Keterperincian dalam Pelaksanaan Tugas:

Melakukan tugas dengan teliti dan cermat, dan memastikan bahwa hasilnya akurat.

Dengan kata lain, budaya organisasi adalah bagian penting dari manajemen organisasi; itu menggerakkan perilaku dan kinerja setiap anggota dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memperkuat budaya yang sehat dan fleksibel, organisasi dapat membuat tempat kerja yang mendorong kemajuan, inovasi, dan keberhasilan dalam jangka panjang.

Gaya Kepemimpinan

Tujuan seseorang adalah untuk memengaruhi tindakan orang lain dengan cara yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang akurat sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Ardana 2012). Sebaliknya, jika gaya manajemen tidak sesuai dengan sifat karyawan dan tanggung jawab yang mereka hadapi, ini bisa mengurangi semangat dan motivasi kerja karyawan, bahkan menyebabkan kehilangan semangat sepenuhnya. Akibatnya, karyawan mungkin tidak menunjukkan dedikasi penuh dalam pekerjaan mereka, dan fokus mereka tidak terarah. Penting untuk memperhatikan hal ini karena dapat mengganggu jalannya aktivitas dan produktivitas perusahaan.

Cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai gaya kepemimpinan. (Zaharuddin 2021) Seorang pemimpin memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan tindakan anggota organisasi di bawahnya. Ini mencakup cara di mana pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dalam konteks tugas dan hubungan kerja (Tjiptono 2006). Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerja sama tim. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif memerlukan pengembangan staf dan menciptakan iklim moral yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan strategi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin, yang digunakan dalam upaya memengaruhi kinerja pegawainya (Pratama 2022). Untuk gaya kepemimpinan yang efektif,

seorang pemimpin harus menarik, menginspirasi, dan memberi inspirasi. Mereka juga harus memperhatikan kebutuhan individu. Tingkat keterlibatan pemimpin dalam komunikasi satu arah dapat mempengaruhi seberapa efektif arahan tersebut diterapkan. Mendefinisikan peran pengikut, melakukan pengawasan yang ketat terhadap mereka, dan memberikan instruksi tentang apa yang harus dilakukan, di mana dan bagaimana melakukannya, semua termasuk dalam komunikasi satu arah ini (Putra 2021). Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan, kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam mencapai kinerja yang optimal, penting untuk memperhatikan berbagai masalah, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tempat kerja yang baik dapat membuat pekerja merasa nyaman, yang berdampak positif pada hasil kerja dan kinerja secara keseluruhan. Secara umum, lingkungan kerja dibedakan menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kondisi fisik tempat kerja dalam kategori pertama mencakup hal-hal seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan suhu udara. Kondisi fisik ini dapat berpengaruh kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kategori kedua mencakup kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, seperti dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan, dan menjaga agar lingkungan kerja tetap menyenangkan. Lingkungan kerja adalah bagian penting dari proses kerja karena hubungan antara pekerjaan, tempat kerja, dan peralatan kerja. Organisasi manajemen biasanya berfokus pada dua hal utama: motivasi pribadi dan infrastruktur tempat kerja. Karyawan menjalani aktivitas sehari-hari mereka di lingkungan kerja mereka. Karyawan merasa aman dan produktif dalam lingkungan kerja yang mendukung. Jika karyawan menyukai tempat kerja mereka, mereka akan merasa nyaman dan melakukan tugas mereka dengan lebih efisien karena hal ini dapat memengaruhi emosi mereka. Ini pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Badrianto Y 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja individu karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan akan melakukan segala macam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan mencakup apa yang mereka lakukan atau tidak, dan ini memengaruhi seberapa banyak partisipasi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja karyawan termasuk kualitas dan jumlah output, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan sikap kerja kooperatif (Mathis Robert 2002). Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2010) adalah sebagai berikut:

- a. Kemahiran seseorang pekerja terdiri dari potensi intelektual (IQ) dan kemampuan praktis, yang merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan. Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dan memiliki pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mungkin memperoleh kinerja yang diharapkan.
- b. Sikap karyawan terdiri dari dua komponen: motivasi, yang merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja, dan sikap, yang merupakan keadaan mental yang memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Meskipun sistem penilaian kinerja konvensional hanya memperhitungkan faktor individu, kinerja sering dipengaruhi oleh hal-hal lain, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. (Agus 2003) menyatakan bahwa ada tiga cara untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas Hasil Kerja, yang mencakup jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan atau diselesaikan Pengukuran kuantitas mengikut sertakan perhitungan output dari suatu proses atau kegiatan, yang terkait dengan jumlah output yang dihasilkan.
- b. Kualitas Hasil Kerja merujuk pada kualitas yang dihasilkan, baik itu baik atau buruk. Tingkat kepuasan dan kualitas penyelesaian merupakan ukuran kualitas output, yang terkait dengan bentuk output.
- c. Ketepatan Waktu adalah pengukuran kualitas yang mengevaluasi apakah tugas selesai tepat waktu. Ini menunjukkan seberapa cepat tugas diselesaikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi efektivitas keseimbangan antara individu dan lingkungan sekitarnya, termasuk individu itu sendiri, sumber daya yang tersedia, kejelasan tugas, dan umpan balik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan literatur review atau tinjauan literatur untuk menyelidiki dan menganalisis fenomena yang terkait dengan topik yang diteliti. (Snyder 2019) menyatakan bahwa tinjauan literatur atau literatur review adalah tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengekstrak topik dari penelitian sebelumnya dan menganalisis berbagai pendapat ahli yang disebutkan dalam literatur. Dalam proses literatur review, penulis mengumpulkan dan meninjau berbagai sumber literatur terkait, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan artikel lainnya. Pemahaman yang

komprehensif tentang subjek yang diteliti adalah tujuan utama dari pendekatan ini mengevaluasi kontribusi-kontribusi yang telah ada dalam literatur, serta mengidentifikasi celah-celah pengetahuan yang dapat diisi oleh penelitian yang sedang dilakukan. Proses literatur review dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci tertentu untuk mencari literatur yang relevan, kemudian menganalisis dan mensintesis informasi yang ditemukan untuk membangun argumen yang kuat dan mendukung dalam artikel. Dengan pendekatan ini, penulis dapat menghasilkan wawasan yang mendalam tentang topik yang diteliti serta menyediakan dasar yang kokoh untuk pernyataan-pernyataan atau temuan yang diungkapkan dalam artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Terdahulu

Melakukan analisis terhadap penelitian yang relevan dalam menetapkan hipotesis penelitian.

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Novelty	Hipotesis
1	(Aulia Nurrahmi 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau	Motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan di Bank BPD Kalsel Cabang Rantau.	Variabel Motivasi, Variabel Komitmen Organisasi	X1, Y1
2	(Nurlaili 2019)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMA DI	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru.	Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja	Y2, Y3

KECAMATAN DEWANTRAA KABUPATEN ACEH UTARA					
3	(Imam Baihaqi 2021)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi; gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan; dan komite organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.	Variabel Komitmen Organisasi	X3
4	(Ika Aprilia Cahyani 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta	Baik budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan juga memengaruhi kinerja karyawan.	Variabel Pelatihan	X3
5	(Ritonga 2020)	PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 MODEL	Kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.	Variabel Komunikasi Interpersona 1	X1
6	(Made Hendri 2021)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI	Gaya kepemimpinan, variabel komite organisasi, variabel komite organisasi, dan budaya	Variabel LOC, Variabel Komitmen Organisasi	X2, X3

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION	organisasi semua berdampak negatif terhadap kinerja karyawan Roy Sentoso Collection.
--	--

Hasil dari penelitian ini menyebabkan pembahasan artikel ini mencakup tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang relevan, analisis hubungan antar variabel, serta merumuskan kerangka pemikiran untuk rencana penelitian selanjutnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bagaimana karyawan bekerja di sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Norma, nilai, dan keyakinan yang terdapat dalam budaya organisasi tercermin dalam berbagai aspek seperti komunikasi, interaksi antar karyawan, serta kebijakan dan praktik yang diterapkan. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diamati melalui beberapa aspek krusial.

Pertama, budaya yang mendukung kerja tim dan kolaborasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mendorong kolaborasi dan saling dukung antar anggota tim, organisasi menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Kedua, budaya yang menekankan inovasi dan eksperimen juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, mencoba hal-hal baru, dan belajar dari kegagalan, hal ini mendorong kreativitas dan inovasi, dan kontribusi aktif karyawan dalam mencari solusi terbaik dan meningkatkan proses kerja meningkat sebagai hasilnya. Selain itu, budaya yang memberikan nilai penting pada keadilan dan transparansi juga berdampak positif pada kinerja karyawan, karena karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka dalam lingkungan yang stabil dan dipenuhi dengan kepercayaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajer atau pemimpin organisasi. Studi-studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan, tetapi juga motivasi, loyalitas, dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang umum adalah gaya transaksional, di mana pemimpin memberikan arahan dan penghargaan kepada karyawan untuk memperoleh tujuan

yang telah ditetapkan. Meskipun gaya ini dapat mendorong kinerja karyawan dengan memberikan pengakuan dan insentif bagi pencapaian target, namun, cenderung kurang efektif dalam memotivasi karyawan secara intrinsik.

Di sisi lain, gaya transformasional lebih berorientasi pada inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini sering kali mempengaruhi karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka sendiri dan mendorong inovasi serta kolaborasi. Dengan menggunakan komunikasi yang efektif dan menyampaikan visi yang jelas, pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk berpartisipasi secara maksimal dan merasa terikat secara emosional dengan tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

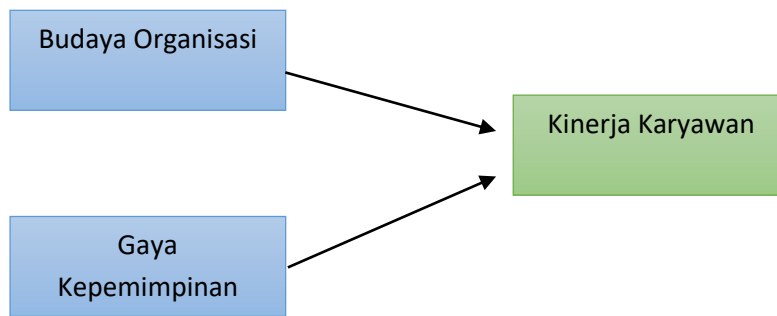
Sangat erat terkait, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Budaya organisasi menunjukkan norma, nilai, dan keyakinan yang dianut anggota organisasi, sementara gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang positif, seperti yang mendorong kerja tim, inovasi, keadilan, dan transparansi, memberikan landasan yang kuat bagi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dalam budaya yang mempromosikan kolaborasi dan kreativitas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Budaya yang memperkuat nilai-nilai seperti keadilan dan transparansi juga menciptakan kepercayaan dan stabilitas di antara karyawan, yang berdampak positif pada komitmen dan kinerja mereka.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan dalam organisasi memengaruhi cara karyawan merespons, berinteraksi, dan bekerja. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan karyawan, cenderung memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional, yang lebih berorientasi pada arahan dan penghargaan, mungkin efektif dalam mencapai target jangka pendek, tetapi tidak selalu membangun keterlibatan atau motivasi intrinsik.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan, dibuatlah suatu kerangka pemikiran seperti yang tergambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir yang telah diberikan memungkinkan untuk mencapai kesimpulan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain dua variabel independen tersebut, kepuasan pekerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

1. Variabel pelatihan (Ika Aprilia Cahyani 2021).
2. Variabel motivasi (Aulia Nurrahmi 2020).
3. Komunikasi Interpersonal (Ritonga 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Budaya yang positif dan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kesetiaan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Di sisi lain, ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat menghambat kinerja. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan tentang cara-cara konkret untuk meningkatkan budaya dan gaya kepemimpinan organisasi, seperti merancang program pelatihan kepemimpinan dan melakukan survei dengan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana mengelola budaya dan gaya kepemimpinan organisasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor Edisi Revisi Cetakan Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Akman Daulay, Eka Umi Kalsum. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan." *Economics, Business and Management Science Journal* 68-75.
- Ardana, Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aulia Nurrahmi, Hairudinor, Setio Utomo. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan ransformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau)." Vol 9, No. 1 20-35.
- Badrianto Y, Ekhsan M. 2019. " Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. ." *Management, and Accounting* 2(1) 85-91.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta." *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1) 130-137.
- Imam Baihaqi, Saifudin. 2021. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *JIMEBIS – Volume 2 Nomor 1* 10-22.
- Made Hendri, Kusuma Candra Kirana. 2021. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION." *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol.2 No.1 119-128.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaili, Apridar, Aiyub. 2019. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIBEL INTERVENING PADA GURU SMA DI KECAMATAN DEWANTRAA KABUPATEN ACEH UTARA." *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA* 119-133.
- Pratama, A. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Putra, I.A. 2021. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. 2019. "the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline." *International Journal of Research Granthaalayah*, 7(4), 132-140.

- Ritonga, Bulgansyah. 2020. "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 MODEL." *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol 6, No 2 246-257.
- Robbins S P, Judge T A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sjahril Effendy, Pasaribu. 2015. . *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan: USU Press.
- Snyder, H. 2019. "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines." *Journal of Business Research*, 104 333-339.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Tjiptono. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Torang, Dr. Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya. Expanding Management.