

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Siti Salma Nur Izati ^{1*}, Munawaroh Munawaroh ²

^{1,2} Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email : salmaizati16@gmail.com ¹, madinahalmunawaroh01@gmail.com ²

Alamat: Jl. Raya Serang-Jakarta, KM.03 No. 1B, Penancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten, 42124

Korespondensi Penulis: salmaizati16@gmail.com *

Abstract : *An organization is a setting where individuals can unite and work together to accomplish shared goals, vision, and mission. A company's human resources (HR) play a major role in its success, and having talented employees can offer the organization a competitive edge. The ability of both individuals and groups to collaborate, communicate, and maintain discipline has a significant impact on an organization's effectiveness. Extracurricular activities by employees, such supporting colleagues and upholding work ethics, also help the company reach its objectives. To inspire and guide subordinates to collaborate in the face of difficulties, effective leadership is required. Ability, motivation, and interest all affect employee performance, which is also impacted by company culture, which reflects common standards and values. Employee performance and business success can both be enhanced by a positive corporate culture.*

Keywords: *leadership, organizational culture, human resources, employee quality, and work effectiveness.*

Abstrak: Organisasi adalah tempat di mana individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dengan visi, misi, dan tujuan yang sama. Keberhasilan Sumber daya manusia (SDM) adalah hal penting bagi suatu organisasi. Karyawan yang produktif dan berkualitas tinggi dapat memberikan organisasi keunggulan bersaing. Kemampuan individu dan kelompok untuk berkolaborasi, berkomunikasi dengan baik, dan disiplin sangat memengaruhi kinerja organisasi. Perilaku tambahan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, seperti membantu rekan kerja dan menjaga etika kerja, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk bekerja sama dalam menghadapi tantangan, kepemimpinan yang efektif diperlukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tidak hanya kemampuan, minat, dan motivasi mereka, tetapi juga budaya organisasi, yang dibentuk oleh prinsip dan standar yang dianut bersama. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci: Organisasi, Sumber Daya Manusia, Kualitas Karyawan, Efisiensi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan

1. LATAR BELAKANG

Organisasi adalah tempat di mana orang bertemu dan bekerja sama untuk mencapai sesuatu. Organisasi adalah kelompok orang atau kelompok sosial yang bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dapat berjalan dengan baik jika sekelompok orang-orang yang memiliki tujuan, visi, dan misi yang sama untuk mencapai eksistensi masyarakat memiliki kualitas yang tinggi yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. (Khairizah et al., 2015).

Suatu organisasi membutuhkan pekerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memberikan keunggulan bersaing organisasi adalah salah satu sumbernya berkualitas. Kinerja organisasi serta Kemampuan karyawan memengaruhi pencapaian visi dan misi perusahaan untuk berkolaborasi baik dengan individu maupun kelompok serta memiliki kedisiplinan yang luar biasa. Bekerja sama dengan orang lain membutuhkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan memiliki tujuan yang sama. Dalam apa yang disebut sebagai "ekstra peran", karyawan diharapkan memiliki keinginan dan semangat untuk melakukan tugas yang melebihi deskripsi pekerjaannya dan bahkan melebihi standar. Meskipun deskripsi pekerjaan biasanya menentukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka, mereka juga harus berperilaku dengan cara yang tidak diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang tidak disebutkan dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku ini dianggap sebagai ciri khas dari pekerjaan yang diberikan (Chiaburu dan Byrne 2009). Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan perilaku ekstra peran sebagai membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan tambahan di tempat kerja, menghindari konflik, menjaga properti kantor, mematuhi peraturan organisasi, memberikan saran yang berguna, dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. (*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi - CORE Reader*, n.d.)

Pemimpin harus mengarahkan bawahan mereka untuk mencapai maksud organisasi. Pemimpin harus mampu untuk mengarahkan, menginspirasi, dan mendengarkan anggota tim mereka agar mereka tetap dorongan untuk melakukan tugas mereka. Karena organisasi hanya dapat beroperasi jika para pemimpin dan bawahannya bekerja sama untuk menghadapi tantangan. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin diperlukan (Koesmono, 2007: 30). Seorang pemimpin harus memiliki cara yang dapat diterapkan untuk memimpin bawahannya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang yang bekerja di menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, kejujuran dan waktu. Tiga elemen penting membentuk kinerja: minat dan kemampuan seorang pekerja, penerimaan penjelasan tanggung jawab dan posisi, serta tingkat motivasi karyawan. Kinerja karyawan sebanding dengan tingkat faktor di atas. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara memuaskan adalah salah satu masalah empiris tentang kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh jumlah karyawan yang terus bermalasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan jumlah pekerjaan yang masih belum diselesaikan. tepat waktu. Problem kemampuan karyawan harus diselesaikan

segera. Kekurangan karyawan yang percaya diri dan berpengalaman dalam operasional merupakan kendala utama dalam meningkatkan kinerja. Meningkatkan Peningkatan kemampuan manajemen dan operasional juga akan menjadi bagian dari peningkatan kualitas sumber daya insani.

Dalam kebanyakan kasus, Budaya organisasi terkait dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang oleh masing-masing anggota staf karyawan. Faktor-faktor ini memengaruhi cara pegawai berperilaku, berpikir, berkolaborasi dan berhubungan dengan lingkungan tempat kerja mereka. Jika budaya tempat kerja positif, perusahaan dapat berhasil dengan meningkatkan kinerja karyawan. Banyak karyawan tidak tepat waktu karena pimpinan dan budaya organisasi perusahaan tidak selalu datang dan pulang tepat waktu.

Singkatnya, istilah "budaya organisasi" mengacu pada cara karyawan melihat budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukainya atau tidak. Semua orang di organisasi memiliki pandangan budaya yang sama. Robbins (2001) menyatakan bahwa "budaya organisasi" merujuk pada kepercayaan kolektif yang dianut oleh karyawan yang membedakannya dari organisasi yang berbeda. Menurut David (2004), budaya organisasi yaitu cara suatu organisasi bertindak dalam situasi integrasi internal dan adaptasi eksternal. Anggota baru telah diakui dan dididik tentang budaya ini sebagai cara untuk mengembangkan kesadaran, pemikiran, dan perasaan. (Fitriana, 2014).

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan gaya adalah cara seorang pemimpin bertindak memilih dan menggunakan untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan tindakan anggota kelompoknya, menurut Nawawi (2003:15) dan Adinata (2015). Bagaimana seseorang berdampak pada orang lain atau organisasi sehingga mereka ingin dan memiliki kemampuan bergerak dan meneladani kepribadian dan keyakinannya untuk mencapai tujuan dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Ali et al., 2015). Ada enam gaya kepemimpinan, menurut Akbar (2017):

- a) Gaya Otokratis Pemimpin : Menganggap karyawan sebagai alat semata-mata, mereka yang berkuasa menganggap organisasi sebagai milik mereka sendiri. Selain itu, mereka tidak mau menerima kritik, rekomendasi, atau pendapat orang lain.
- b) Gaya Partisipasi : Pemimpin sering bersikap maha tahu dan terlalu melindungi, dan mereka jarang memberi bawahannya kesempatan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan.

- c) Gaya Menarik : Pemimpin seperti ini biasanya memiliki banyak pengikut karena mereka sangat menarik.
- d) Gaya Militer: Pemimpin menyukai formalitas yang berlebihan dan menuntut bawahannya untuk berdisiplin tinggi. Untuk menggerakkan bawahannya, mereka juga menggunakan sistem komando.
- e) Gaya Laissez Faire : Pemimpin memiliki sikap yang permisif, yang memungkinkan anggota organisasi bertindak sesuai dengan prinsip dan etika mereka selama kepentingan bersama dijaga dan tujuan organisasi tercapai. Pemimpin tidak melakukan apa-apa, membiarkan organisasi berjalan tanpa bantuan mereka.
- f) Gaya Politik Demokratis : Untuk mencapai tujuan, Pemimpin selalu memberi prioritas kerja tim dan kerja sama. Selain itu, pemimpin memiliki kesempatan untuk menerima kritik, pendapat, dan saran dari karyawannya, dan mereka juga memiliki kemungkinan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. (Turmono, 2020).

Budaya Organisasi

(Meutia & Husada, 2019) Budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja karena budaya organisasi terdiri dari system berdasarkan nilai dan nilai-nilai dianut oleh karyawan. Budaya akan memengaruhi bagaimana anggota organisasi mencapai tujuan mereka. Bagaimana pekerja berperilaku, berpikir, dan bersikap akan dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Perilaku ini akan dipengaruhi oleh nilai dan sikap yang ditetapkan dalam organisasi yang efektif (Mega & Surya, 2016).

"Nilai-nilai organisasi" terdiri dari nilai-nilai bersama, keyakinan, dan standar yang menentukan tindakan organisasi (Tintami et al., 2013). Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2011) sebagai pencapaian output karyawan secara kuantitas dan kualitas selama mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Studi seperti Khaliq (2015); Aziz (2018); Suharto dan Nusantoro (2018); dan Rosyidah, Fadah dan Tobing (2018) menunjukkan bahwa standar budaya organisasi, yang terdiri dari nilai dan kebiasaan yang diterapkan oleh karyawan dapat berdampak besar pada tingkat kinerja mereka.

Komitmen Organisasi Karyawan

Sebagaimana dinyatakan oleh Sopiha (2008), komitmen organisasional terdiri salah satu dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar kemungkinan seorang karyawan akan tetap menjadi anggota organisasi atau melanjutkan pekerjaan mereka di sana untuk jangka panjang. Keterlibatan yang signifikan seseorang dalam organisasi dan definisinya disebut komitmen organisasional. Seorang karyawan yang sangat

berdedikasi menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap di perusahaan dan bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen adalah salah satu sikap yang sering dilihat oleh peneliti perilaku organisasi (Luthans 2012). Komitmen didefinisikan sebagai bentuk sikap, pendekatan emosional, dan perhatian yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan mereka untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan mereka. Menurut Sutrisno, Haryono, dan Warso (2018), komitmen terhadap organisasi terdiri dari kepercayaan, keinginan, dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. sehingga orang dapat tetap menjadi anggota organisasi kapan pun. Komitmen, yang dapat mendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas tanggung jawabnya sendiri (Ramadhan, 2017; Brodoastuti, 2016), sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Brodoastuti, 2016).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dan ini adalah penjelasan. Dalam investigasi ini, semua karyawan perusahaan di Cilegon, yang berjumlah 100 orang, terlibat, dan sampel terpilih oleh peneliti, yang berjumlah 40 orang. Dalam Dalam studi ini, dua jenis data yang dikenal sebagai Data primer dan sekunder adalah sumber data. Observasi, kuesioner, dan bukti adalah beberapa metode pengumpulan informasi yang digunakan. Sementara itu, untuk analisis data, skala likert digunakan. Untuk olahan data dalam penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya. (Jannah, Mustari, & Tahir, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil survei yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang dikumpulkan dari tanggal 7 Oktober 2024 hingga 29 Desember 2024 akan dijelaskan di bab ini. Studi ini melibatkan 40 orang yang bekerja di perusahaan di Cilegon. Selanjutnya, data diproses untuk menghasilkan interpretasi dengan bantuan Paket Statistik untuk Sains Sosial, atau SPSS, adalah 26.0.

Uji Validitas

Nilai r hitung dan rtabel dibandingkan dengan taraf signifikansi = 0,05 untuk memastikan validitas penelitian. Setelah data diolah menggunakan SPSS versi 26, nilai dapat diperoleh dari produk momen, yang dapat ditemukan dalam tabel di tabel distribusi, atau di bawah ini.

$$\text{Jika } DF = N-2, \text{ maka } DF = 40-2 = 38$$

Hasil karyawan moment (rtabel) adalah 0,312 dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk memverifikasi validitas data, teknik pengambilan keputusan berikut digunakan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka itu valid;
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka itu tidak valid.

Tabel 1 menunjukkan hasil dari tes validitas tentang bagaimana budaya dan gaya kepemimpinan organisasi memengaruhi komitmen organisasi karyawan.

No	Tanggapan	Hasil rHitung	Hasil rTabel	Keterangan
1.	Tanggapan X1_1	0,460	0,312	Valid
2.	Tanggapan X1_2	0,415	0,312	Valid
3.	Tanggapan X1_3	0,424	0,312	Valid
4.	Tanggapan X1_4	0,501	0,312	Valid
5.	Tanggapan X1_5	0,608	0,312	Valid
6.	Tanggapan X2_1	0,540	0,312	Valid
7.	Tanggapan X2_2	0,374	0,312	Valid
8.	Tanggapan X2_3	0,546	0,312	Valid
9.	Tanggapan X2_4	0,544	0,312	Valid
10.	Tanggapan X2_5	0,709	0,312	Valid
11.	Tanggapan Y1	0,709	0,312	Valid
12.	Tanggapan Y2	0,645	0,312	Valid
13.	Tanggapan Y3	0,666	0,312	Valid
14.	Tanggapan Y4	0,480	0,312	Valid
15.	Tanggapan Y5	0,267	0,312	Valid

Sumber: Data awal diproses dengan SPSS versi 26, 2024.

Tabel 1 menampilkan hasil evaluasi validitas alat penelitian. Hasil menunjukkan bahwa semua temuan adalah akurat dan sah, dan bahwa dengan nilai 0,312, angka korelasi Pearson (rhitung) lebih besar daripada momen produk (rtabel).

Uji Reabilitas

Akibatnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengklaim bahwa masing-masing variabel yang diuji tidak berbeda satu sama lain. Jika temuan survei atau kuesioner menunjukkan bahwa seseorang dapat diandalkan dan konsisten.

1. Reliabilitas dinyatakan jika alfa Cronbach $> 0,80$.
2. Tidak reliabilitas dinyatakan jika alfa Cronbach $< 0,80$.

Tabel 2 Menunjukkan Hasil Uji Variabel Studi untuk Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,840	0,80	Reabilitas
Budaya Organisasi (X2)	0,610	0,80	Reabilitas
Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	0,680	0,80	Reabilitas

Sumber: Data awal diproses dengan SPSS versi 26, 2024.

Alat yang digunakan dalam investigasi ini tidak hanya memiliki tingkat akurasi yang tinggi, tetapi juga dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2. Nilai alfa Cronbach untuk setiap variabel lebih dari 0,80, yang menunjukkan bahwa pernyataan mereka tentang variabel tersebut dianggap dapat dipercaya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan investigasi tentang bagaimana budaya dan gaya kepemimpinan organisasi memengaruhi komitmen organisasi karyawan, dapat dikatakan bahwa:

1. Budaya dan gaya kepemimpinan organisasi sangat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, seperti mendorong partisipasi dan memberikan umpan balik yang positif, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Komitmen karyawan meningkat karena budaya organisasi yang mendukung kerja sama, komunikasi terbuka, dan inovasi. Jika karyawan yang merasa dihargai dan didukung di tempat kerja lebih cenderung untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Budaya organisasi dan cara kepemimpinan memengaruhi komitmen karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan budaya kerja yang positif yang membuat tempat kerja menjadi tempat yang menyenangkan.
4. Kinerja karyawan yang baik terkait langsung dengan komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan sikap positif dan produktif, yang pada gilirannya menghasilkan organisasi yang lebih efektif secara keseluruhan.

Saran

Dengan mempertimbangkan temuan di atas, saran berikut dapat dibuat:

1. Organisasi harus melatih pemimpin dalam keterampilan kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif agar mereka dapat memotivasi dan mengarahkan tim dengan lebih baik.
2. Manajemen harus memastikan bahwa budaya organisasi yang baik dibangun dan dipertahankan dengan mengutamakan kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan.
3. Secara teratur, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi harus dipantau untuk memastikan bahwa keduanya relevan dan mendukung tujuan organisasi.
4. Memulai program pengembangan karir bagi karyawan untuk meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi dan memberi mereka peluang untuk membantu lebih banyak dalam mencapai tujuan bersama.

REFERENSI

- Fitriana, R. (2014). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.
- Jannah, M., Mustari, N., & Tahir, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 3.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/9312%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/9312/5750>
- Khairizah, A. ... Informasi, I. (2015). “... Allah will exalt in degree those of you who believe , and those who have been granted knowledge ...”
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8.
[https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN)
- Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana*, 8(2), 177–1828. <http://fisip.untirta.ac.id/teguh/?p=16/>
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi - CORE Reader*. (n.d.).
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>