

## Kepemimpinan dan Budaya Korporat untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Lia Nur Fatmawati<sup>1</sup> Raslina Solin<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[lnur21598@gmail.com](mailto:lnur21598@gmail.com)<sup>1</sup> [raslinasolin1@gmail.com](mailto:raslinasolin1@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*The offenders are intimately tied to any violations or failures on the part of the organization to carry out its obligations. The performance of an organization is significantly influenced by its human resource management. incorporating into company performance This study looked at the relationship between motivation, corporate culture, and employee performance. The test results demonstrate that motivation, corporate culture, and leadership all have significant effects simultaneously. Employee performance is partially influenced by management and corporate culture, although motivation has little to no impact. The organizational culture and management style both contribute to employee work satisfaction. Employee performance benefits directly from management style and organizational culture as well as indirectly from job happiness. According to this study, corporate culture has the biggest influence on worker performance and job happiness.*

**Keywords:** leadership, culture, performance, employees

### **ABSTRAK**

Para pelanggar terkait erat dengan setiap pelanggaran atau kegagalan di pihak organisasi untuk melaksanakan kewajibannya. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. menggabungkan ke dalam kinerja perusahaan Studi ini melihat hubungan antara motivasi, budaya perusahaan, dan kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi, budaya perusahaan, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan. Kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh manajemen dan budaya perusahaan, meskipun motivasi memiliki pengaruh yang kecil atau tidak sama sekali. Budaya organisasi dan gaya manajemen keduanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan mendapat manfaat langsung dari gaya manajemen dan budaya organisasi serta secara tidak langsung dari kebahagiaan kerja. Menurut penelitian ini, budaya perusahaan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pekerja dan kebahagiaan kerja.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, budaya, kinerja, karyawan

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, harus mengutamakan orang-orangnya. Di perusahaan besar, pentingnya sumber daya manusia meningkat karena diakui sebagai komponen penting dari proses pengembangan perusahaan (Tadjudin, 1995). Tim manajemen yang kuat dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, yang akan berdampak pada kebahagiaan kerja.

Kepemimpinan adalah salah satu topik manajemen paling menarik yang sedang dibahas saat ini. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mengarahkan dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengungkapkan bagaimana mereka berdampak pada perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi seberapa puas karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi, selain didukung oleh gaya manajemen dan budaya perusahaan. Kepuasan kerja adalah efek samping atau hasil dari keberhasilan kinerja dan hasil kerja. Moral organisasi yang rendah, ketidakhadiran yang meningkat, dan kinerja tugas yang buruk semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang rendah dalam suatu organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Karyawan**

Menurut Byars (1984), kinerja adalah hasil akhir dari usaha seseorang dan dicapai melalui penggunaan keterampilan dan perilaku dalam keadaan tertentu. Prestasi kerja adalah hasil interaksi antara persepsi tugas, usaha, dan keterampilan. Motivasi mengarah pada upaya, yang mengukur jumlah energi (baik fisik maupun mental) yang dihabiskan untuk suatu tugas. Kemampuan adalah ciri-ciri karakter yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam jangka pendek, kemampuan biasanya tidak terpengaruh secara langsung. Selain itu, kinerja tugas mengungkapkan bahwa orang berpikir mereka dapat menerapkan usaha mereka untuk tugas dan pekerjaan.

# **Economic Reviews Journal**

Volume 3 Nomor 1 (2024) 1-9 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i1.89

Menurut Winardi dalam Waridin dan Guritno (2005), kinerja adalah pengertian yang digunakan secara universal untuk menjelaskan seberapa baik kinerja organisasi operasional, komponen individu organisasi, dan individu dalam kaitannya dengan klaim yang dibuat tentang berbagai kriteria. Prestasi adalah perilaku manusia, dan ini mengacu pada bagaimana individu berperilaku di dalam organisasi untuk menegakkan seperangkat standar moral dan menghasilkan perilaku dan hasil yang diinginkan. Ini mentransfer ke dalam tugas dan menunjukkan kepercayaan diri Anda pada kemampuan Anda untuk melakukannya.

## **B. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk kelompok untuk mengejar tujuan. Pemimpin adalah mereka yang muncul dalam keadaan tertentu dan dibantu melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tertentu. Tindakan mempengaruhi orang lain dengan sengaja untuk meningkatkan aktivitas dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi disebut sebagai kepemimpinan (Robbins, 2006).

Menurut Rivai (2004), kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain merupakan definisi dari kepemimpinan. Menggunakan kepemimpinan sebagai alat, metode, atau proses untuk menginspirasi orang lain agar bertindak secara proaktif. Orang dapat dimotivasi oleh berbagai hal, termasuk ancaman, imbalan, kekuasaan, dan persuasi.

## **C. Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah seperangkat makna umum yang membedakan anggota organisasi dari yang lain. Budaya perusahaan adalah seperangkat norma yang diadopsi dan dikembangkan oleh organisasi, termasuk perilaku yang mendarah daging dan keyakinan mendasar dari para pendirinya, dll. Ini bertindak sebagai model perilaku dan pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Pertumbuhan organisasi dapat dipercepat dengan budaya pertumbuhan yang kuat.

Rivai (2004) berpendapat bahwa budaya ada pada tiga tingkatan yang berbeda: artefak, nilai-nilai yang dipegang, dan anggapan mendasar. Produk, layanan, dan bahkan pola perilaku anggota organisasi adalah contoh artefak yang ada untuk mendefinisikan budaya dan menunjukkan kepada mereka yang memperhatikan apa

# **Economic Reviews Journal**

Volume 3 Nomor 1 (2024) 1-9 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i1.89

sebenarnya budaya itu, dan menurut Schein, artefak ini mewakili tingkat pertama budaya organisasi. Anggapan inti, atau pandangan anggota organisasi yang ada, membentuk tingkat ketiga dari budaya organisasi.

## **D. Kepuasan Kerja**

Menurut Lodge dan Derek (1993), orang merasa puas ketika keinginan dan persepsi mereka tentang realitas tidak bertentangan. Perbedaan positif menghasilkan individu atau karyawan yang puas, dan sebaliknya. Ketika mereka menerima apa yang mereka butuhkan, karyawan puas. Jika lebih banyak kebutuhan yang dipenuhi, maka akan ada lebih banyak kebutuhan, begitu pula sebaliknya.

Menurut Lawler dalam Robbins (2006), tingkat kepuasan bergantung pada seberapa tulus kontak itu dan berapa banyak waktu dan energi yang dikeluarkan sebagai balasannya. Kecocokan dan keadilan antara aspirasi dan kenyataan merupakan faktor kunci dalam menentukan kebahagiaan kerja. Indikator kerja biasanya berkorelasi dengan tingkat ketidakhadiran, kepuasan turnover, etos kerja, loyalitas, dan konflik di tempat kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Studi penelitian yang dipakai yaitu kualitatif dengan menerapkan teknik pengumpulan data yaitu melakukan tinjauan pustaka (*library research*), wawancara, dokumentasi dan pengumpulan data melalui internet merupakan bagian dari penelitian lapangan.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hani Handoko (1995), manajer dengan keterampilan manajemen tujuan yang baik memiliki gaya kepemimpinan. Menurut Lodge dan Derek (1993), orang merasa puas ketika keinginan dan persepsi mereka tentang realitas tidak bertentangan. Kepuasan kerja lebih tinggi jika gaya kepemimpinan yang digunakan dapat secara efektif memandu tujuan organisasi dengan unsur-unsur atau tujuan yang diharapkan orang dari pekerjaannya, sesuai dengan dua definisi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. DeGroot dkk. (2000) menemukan korelasi antara kepemimpinan karismatik dan kepuasan kerja.

Korelasi positif antara perilaku karismatik dan kinerja, kebahagiaan kerja, dan sikap manajerial ditemukan oleh Kirkpatrick dan Locke pada tahun 1996. Orang yang bekerja di bawah pemimpin karismatik menyatakan bahwa pekerjaan mereka lebih menarik, menghibur, dan bermanfaat daripada mereka yang bekerja di bawah non-karismatik. pemimpin, menurut sebuah studi oleh Howell, Frost, dan Kirkpatrick. itu sia-sia. Hal ini mengamanatkan agar setiap orang melaksanakan tugasnya secara konsisten.

### **B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut penelitian Waridin dan Masrukhin (2006), Wexley dan Yulk (1992), sikap orang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan mencerminkan tingkat kepuasan kerja mereka. Setiap orang mengalami kepuasan secara berbeda. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin banyak pula komponen pekerjaannya yang memenuhi kebutuhannya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebahagiaan atau ketidakbahagiaan dengan lingkungan tempat kerja dan rekan kerja. Bergantung pada seberapa sulitnya mengakui perasaan seseorang, perasaan itu bisa positif atau negatif.

Nurhajati Ma`num dan Bisma Dewabrata (1995) mendokumentasikan temuan penelitian yang menunjukkan dampak positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Wallach (1983) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja seseorang bergantung pada kecocokan antara kepribadian orang tersebut dan budaya organisasi.

### **C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ostroff (1992), kinerja dan kebahagiaan kerja berhubungan erat. Oleh karena itu, karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih banyak dan bekerja lebih keras daripada mereka yang khawatir dan tidak puas dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan dan sikap di antara karyawan memengaruhi cara mereka berperilaku dan menanggapi pekerjaan mereka. Ini memungkinkan untuk mengatur berbagai hal dengan baik.

Kebahagiaan kerja, menurut Lawler (1998), tergantung pada keterampilan atau keselarasan antara harapan dan aktualitas (kewajaran). Indikator kerja biasanya berkorelasi dengan tingkat

# **Economic Reviews Journal**

Volume 3 Nomor 1 (2024) 1-9 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i1.89

ketidakhadiran, kepuasan turnover, etos kerja, loyalitas, dan konflik di tempat kerja. Produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi dipengaruhi oleh masalah ini. Iaffaldano dan Muchinsky (1985) menemukan hubungan positif yang lemah antara kerja dan sikap kerja dan kinerja karyawan, mendukung klaim bahwa faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Namun, penyelidikan berbeda berdasarkan meta-analisis Petty, Gee, dan Cavender (1984) mengungkapkan korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerja (Soon Hee Kim, 2002).

## **D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut teori jalur-tujuan, ekspektasi ini dipengaruhi oleh gaya perilaku pemimpin yang mengarahkan, mendorong, partisipatif, memelihara, dan berorientasi pada minat. Performa buruk dan performa buruk dipengaruhi oleh hal ini. Untuk memengaruhi persepsi bawahan dan menginspirasi bawahan sehubungan dengan kejelasan tugas, sasaran tujuan, kepuasan kerja, dan kinerja yang sukses, pemimpin harus menggunakan salah satu dari empat gaya. Tidak (Griffin, 1980). (Griffin, 1980). Ogbonna dan Harris (2000) menemukan bahwa manajer yang menunjukkan kepemimpinan yang kuat menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih baik, meningkatkan komitmen pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian, itu berdampak pada kinerja. Studi Ogbonna dan Harris (2000) menemukan bahwa budaya organisasi dapat mengurangi dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Chen (2004) menyelidiki bagaimana budaya organisasi dan peran kepemimpinan di UKM Taiwan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan keterlibatan organisasi. Tindakan dari berbagai subsistem organisasi juga harus diatur agar sejalan dengan tujuan organisasi, menurut Byars (1984), yang juga berpendapat bahwa pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus diarahkan.

## **E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan Waridin dan Masrukhin (2006) menunjukkan bahwa budaya perusahaan memotivasi pekerja untuk mengembangkan cara yang lebih terampil dalam mengambil risiko, waspada dalam bekerja, peduli terhadap kesejahteraan karyawan, dan berkonsentrasi. tingkat pengabdian yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tujuan,

# **Economic Reviews Journal**

**Volume 3 Nomor 1 (2024) 1-9 E-ISSN 2830-6449**

**DOI: 10.56709/mrj.v3i1.89**

kapasitas untuk memenuhi persyaratan kekuatan, dan tingkat kegembiraan yang tinggi untuk bekerja. Tarif. Efektivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh agensi.

Di sisi lain, Wallach (1983) menemukan bahwa kinerja karyawan dalam hasil kerja yang positif, seperti kepuasan kerja, biasanya dalam parameter organisasi dan partisipasi kerja, bergantung pada sifat pribadi dan kepatuhan terhadap budaya perusahaan, yang merupakan tanda kelangsungan hidup. Kinerja karyawan, kepergian sukarela, dan komitmen organisasi semuanya berkorelasi positif dengan budaya perusahaan, menurut Sheridan (1992). Kinerja karyawan dan tingkat pengunduran diri diduga dipengaruhi oleh perbedaan budaya.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja Korelasi antara perilaku karismatik dan keberhasilan manajerial, kepuasan kerja, dan sikap ditemukan oleh Kirkpatrick dan Locke pada tahun 1996.
2. Pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan karyawan. Peneliti Nurhajati Ma'num dan Bisma Dewabrat mendokumentasikan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara budaya perusahaan dan kepuasan pekerja pada tahun 1995.
3. Hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan, menurut meta-analisis oleh Petty, Gee, dan Cavender (1984).
4. Pengaruh gaya manajemen terhadap kinerja pekerja. Budaya organisasi dapat mengurangi dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian Ogbonna dan Harris (2000).
5. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pekerja. Kinerja karyawan, kepergian sukarela, dan komitmen organisasi semuanya berkorelasi positif dengan budaya perusahaan, menurut Sheridan (1992).

# **Economic Reviews Journal**

Volume 3 Nomor 1 (2024) 1-9 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i1.89

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Achmad Sobirin, 2002, *Budaya : Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*. Jurnal Siasat Bisnis, Vol.1, NO.7, Pp.1-20
- Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak agung Ayu Sriathi, 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Penerbit Graha Baru, Jakarta.
- Augusty, T. Ferdinand, 2006, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Baihaqi Muhammad Fauzan, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghilia Indonesia Area Cabang Yogyakarta)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Brahmasari, I.A, dan Suprayetno, A, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama*

# **Economic Reviews Journal**

**Volume 3 Nomor 1 (2024) 1-9 E-ISSN 2830-6449**

**DOI: 10.56709/mrj.v3i1.89**

*Indonesia), Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10 (2), Pp.124-135*

Byars, Lloyd. L 1984, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Chen, Li. Yueh, 2004, *Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan*, Journal of American

Ernawati, 2009. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 10. No 2. Oktober 2010. Hal 109-118, Surakarta.

Fahmi, 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Gunadarma, Semarang.

Ni Komang Septia Noriska, 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pt Pos Indonesia Cabang Solo*. Volume 6 Nomor 2. Hal 15612-15616. Jurnal Pendidikan Tambusai.

Yohana dkk, 2022. *Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 140-147. Jurnal Manajemen.