

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yanti Krismayanti¹⁾

¹⁾Institut Bisnis dan Multimedia Asmi, Indonesia

Email : krismayanti2005@gmail.com

Abstract: *This research highlights the significance of transformational leadership and organizational culture in influencing employee performance. By understanding the impact of both, organizations can optimize development strategies to achieve better performance and maintain competitive advantage. This research aims to explore the influence of workload on employee performance in the context of transformational leadership and organizational culture. Research Methods A literature review was conducted on 9 (nine) articles examining the relationship between transformational leadership, organizational culture, and employee performance. A thorough analysis was conducted to identify gaps in existing research. The results of the literature review show that although many studies confirm the positive and significant relationship between transformational leadership, organizational culture, and employee performance, there is an unmet need to understand the impact of workload on employee performance.*

Keywords: *Transformational Leadership, Work Culture, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini menyoroti signifikansi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami dampak keduanya, organisasi dapat mengoptimalkan strategi pengembangan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Metode Penelitian Sebuah tinjauan literatur dilakukan terhadap 9 (Sembilan) artikel yang memeriksa hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Analisis menyeluruh dilakukan untuk mengidentifikasi gap dalam penelitian yang ada. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa meskipun banyak penelitian yang mengonfirmasi hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, namun ada kebutuhan yang belum terpenuhi untuk memahami dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Salah satu kunci untuk mencapai hal ini adalah dengan memastikan bahwa karyawan mereka berkinerja tinggi dan

terlibat secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus perhatian dalam literatur manajemen karena efektivitasnya dalam mengilhami dan memotivasi karyawan. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian target atau tugas-tugas harian, tetapi juga mampu mengarahkan visi yang jelas, memberikan inspirasi, dan menggerakkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Melalui gaya kepemimpinan ini, karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen dan kinerja mereka.

Selanjutnya, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan keberagaman. Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung memastikan bahwa karyawan merasa diterima dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka. Selain itu, budaya yang mempromosikan pembelajaran dan pengembangan diri memberi kesempatan bagi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang, yang berkontribusi pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, penelitian telah menemukan bahwa ketiga faktor tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan budaya organisasi yang positif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Begitu juga, budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan, akhirnya, kinerja mereka.

Dengan memahami hubungan kompleks antara faktor-faktor ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan mereka. Ini termasuk pengembangan pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional, menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung, dan memberikan dorongan yang diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan.

Dengan demikian, penelitian lebih lanjut tentang interaksi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menjadi krusial untuk membantu organisasi memahami bagaimana mereka dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dan mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang semakin kompleks dan dinamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kualitatif yang melibatkan tinjauan pustaka. Sumber-sumber informasi diperoleh melalui pencarian di Google Scholar dengan menggunakan kata kunci "Kepemimpinan Transformasional", "Budaya Organisasi". dan "Kinerja Karyawan Rentang waktu referensi dibatasi dari tahun 2016 hingga 2022 diambil 9 artikel yang sesuai dengan judul yang diambil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (Aprilinda; 2021), kepemimpinan transformasional dianggap sebagai konsep kepemimpinan yang modern. Teori ini awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns. Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan proses di mana pemimpin dan bawahannya secara konsisten berusaha untuk meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

Bass dan Riggio dalam (memperkenalkan gagasan kharisma dalam konteks kepemimpinan. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki kharisma memiliki dampak yang signifikan pada bawahannya. Bass dan Riggio menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan bawahan saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi satu sama lain. Dengan menekankan pentingnya meningkatkan moralitas dan motivasi, Bass dan Riggio menekankan bahwa pemimpin transformasional adalah mereka yang menunjukkan kepemimpinan yang kharismatik,

menginspirasi, memberikan stimulus intelektual, dan memberikan rasa inklusi kepada semua bawahannya.

kepemimpinan transformasional memiliki ciri ciri yang perlu diperhatikan (Qudsiyyah: 2024):

1. "pengaruh ideal" atau sering disebut sebagai kepemimpinan karismatik, adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahannya dengan kuat. Bawahan cenderung mempercayai pemimpin karena mereka meyakini bahwa pemimpin memiliki pandangan, nilai, dan tujuan yang benar. Kepemimpinan karismatik mampu mendorong bawahan untuk memberikan upaya ekstra karena mereka menyukai kepemimpinan tersebut.
2. "pertimbangan individu" melibatkan pemeliharaan kontak langsung dan komunikasi terbuka antara pemimpin dan bawahannya. Ini mencakup pemantauan yang cermat terhadap karyawan, serta memberikan nasihat, konsultasi, dan arahan secara individual kepada mereka.
3. "motivasi inspirasional" melibatkan perilaku pemimpin yang mampu merangsang antusiasme bawahannya terhadap tugas-tugas kelompok. Pemimpin juga mampu menginspirasi kepercayaan bawahan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.
4. "stimulasi intelektual" adalah upaya pemimpin untuk menantang bawahannya untuk melihat persoalan dari perspektif baru. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin dapat merangsang kreativitas bawahannya dan mendorong mereka untuk mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah yang ada, serta untuk melakukan inovasi dalam menjawab tantangan yang terus berkembang.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang memotivasi, merangsang pertumbuhan individual, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas bagi seluruh anggota tim.

Budaya Organisasi

Phithi Sithi Amnuai, menggambarkan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya tersebut kemudian berkembang dan diturunkan untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan mempromosikan integrasi internal (Al Hairri: 2024).

Stoner memberikan pengertian budaya sebagai kumpulan atas asumsi, perilaku, cerita,

metode metaforis, dan berbagai ide lainnya yang bergabung menjadi satu kesatuan untuk menentukan makna menjadi anggota dari suatu masyarakat tertentu. Sementara itu, Krech, sebagaimana disampaikan dalam sedang Graves, mendefinisikan budaya sebagai pola dari segala suasana, baik yang bersifat materiil maupun perilaku, yang secara tradisional diadopsi oleh masyarakat sebagai solusi atas masalah-masalah yang dihadapi anggotanya. Budaya juga mencakup segala cara yang terorganisasi, kepercayaan, moral, nilai-nilai budaya yang tersembunyi, serta premis mendasar yang memuat suatu perintah (Kokiroba: 2021).

Selanjutnya dimensi dan indikator budaya organisasi mencakup beragam aspek yang berkaitan dengan cara organisasi beroperasi dan bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain (Marliana: 2023):

1. Attention to Detail
 - a. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah.
 - b. Ketelitian dalam bekerja.
2. Outcome Orientation
 - a. Kemampuan untuk mengaitkan hasil kerja.
 - b. Penggunaan sumber daya secara optimal.
3. Team Orientation
 - a. Keompakan tim dalam bekerja.
 - b. Intensitas komunikasi antar anggota tim.
4. Aggressiveness
 - a. Keterlibatan dalam menghadapi pekerjaan.
 - b. Sikap kompetitif dalam bekerja.
5. Stability
 - a. Komitmen pada tugas dan tanggung jawab.
 - b. Kesetiaan pada nilai-nilai yang ada.
6. Innovation and Risk Taking
 - a. Kemampuan untuk melakukan inovasi.
 - b. Keberanian dalam mengambil risiko.
7. People Orientation
 - a. Pemuliaan karyawan untuk berkembang.
 - b. Pemuliaan karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Kinerja

Kinerja, yang berasal dari kata job performance atau actual performance, mengacu pada pencapaian prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diperoleh oleh individu. Definisi kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsi atau tanggung jawabnya. Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayanti juga menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja yang harus dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Wibowo, kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja mencakup baik aspek hasil kerja maupun proses yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut, serta dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Basyit: 2020).

Kinerja, atau yang sering disebut sebagai performance, merujuk pada hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja seseorang. Namun, dalam konteks yang lebih luas, kinerja tidak hanya melibatkan hasil kerja, tetapi juga meliputi bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Menurut Mangkunegara (Adinda: 2023), kinerja adalah pencapaian hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya melihat hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana proses tersebut dijalankan serta sejauh mana karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan dalam tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (Widjaja: 2022), terdapat dimensi dan penunjuk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, yang diukur melalui kemampuan kerja, potensi pengembangan pengetahuan melalui pelatihan, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
2. Keahlian, yang dilihat dari kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan.
3. Perilaku, yang dinilai dari sikap kerja, tingkat loyalitas, dan interaksi dengan rekan kerja.
4. Kepemimpinan, yang dievaluasi dari hubungan antara pimpinan dan karyawan, serta tingkat partisipasi pimpinan dalam mengelola tim.

Pembahasan

Tabel 1 *literature review*

NO	PENULIS DAN TAHUN	JUDUL	RESPONDEN	METODE PENELITIAN	HASIL
1	Adinata, U. W. S. (2015).	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung.	32 responden. pegawai TAMSIZ	kuantitatif	Positif dan signifikan
2	Febriani, N. L. M., & Subudi, M. (2015).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial pada Kinerja Karyawan.	karyawan LPD Desa Adat Kedongan yang berjumlah 56 orang.	kuantitatif	Positif dan signifikan
3	Andriani, D. (2016).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo.	berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf adminitrasi dan kepala bagian di PT. "X"	kuantitatif	Positif dan signifikan
4	Jufrizen, J. (2018).	Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol yang berjumlah 32 orang.	Kuantitatif	Positif dan signifikan
5	Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang)	Kantor PD BPR BKKT aman Pemalang yang berjumlah 75 karyawan	kuantitatif	Positif dan signifikan

6	Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018)..	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan	seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 180 orang	kuantitatif	Positif dan signifikan
7	Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019).	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan.	karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan yang berjumlah 102 responden.	kuantitatif	Positif dan signifikan
8	Rivai, A. (2020)..	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	seluruh karyawan PT Federal International Finance – Medan yang berjumlah 60 orang.	kuantitatif	Positif dan signifikan
9	Suci, K. M., & Wimba, G. A. (2022).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Karyawan di The Miracle Villa Nusa Dua dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang responden	kuantitatif	Positif dan signifikan

KESIMPULAN

Studi literatur dari sembilan artikel menyoroti pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Begitu juga dengan budaya organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi, telah

terbukti berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

Namun demikian, dari kesimpulan ini juga muncul kesadaran akan kebutuhan akan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami lebih dalam bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi sumber daya manusia dan manajer di berbagai industri. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu organisasi untuk mengelola beban kerja dengan lebih efektif, mungkin melalui strategi penugasan kerja yang lebih bijaksana, penggunaan teknologi untuk mengurangi tugas-tugas yang bersifat repetitif, atau pengembangan program kesejahteraan karyawan yang lebih holistik.

Dengan demikian, sementara studi literatur menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut tentang pengaruh beban kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41358.
- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.” X” Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 91-102.
- Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisa Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145-158.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Qudsiyyah, A. ., Fahrurrozi, F., & Subki, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 1 Gadung Mas Kecamatan Sakra Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(1), 499–505.
<https://doi.org/10.29303/jipp.v9i1.1968>
- Suci, K. M., & Wimba, G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1096-1103.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.