

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA DIMENSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SURYA MITRA KENCANA

Surya Ananta Febrianti¹⁾, Tanti Indrianty²⁾, Nurul Hamini³⁾, Selli Yuniarni⁴⁾, Jegi Naba Romi Rvaldo⁵⁾, Ikhah Malikhah⁶⁾
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence		
Email: Suryaananta353@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 27 Januari 2024	Accepted: 7 Februari 2024	Published: 8 Februari 2024

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT SURYA MITRA KENCANA. Metode penelitian didasarkan pada pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi langsung sebagai metode pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Hasil ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini akan membantu PT SURYA MITRA KENCANA mengembangkan strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang penuh persaingan saat ini, organisasi menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi komitmen pegawai, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana pegawai memandang peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Sebagai contoh, kepemimpinan yang memotivasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas dapat mendorong pegawai untuk berkinerja tinggi dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak mendukung dapat menghambat komitmen pegawai dan berdampak negatif pada kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memainkan peran penting. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang ada di dalam organisasi. Budaya yang positif dan inklusif dapat memotivasi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal, sementara budaya yang tidak mendukung atau konflik dapat menghambat komitmen dan kinerja.

Meskipun penelitian sebelumnya telah menginvestigasi hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen pegawai, dan kinerja, masih ada banyak aspek yang perlu dipelajari lebih lanjut. Kajian ini menjadi relevan karena munculnya berbagai perubahan sosial, teknologi, dan demografis yang memengaruhi cara organisasi beroperasi.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi pada dimensi komitmen pegawai dan bagaimana komitmen ini mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dan pengambil keputusan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Rumusan Masalah

Sesuai pembahasan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT.SURYA MITRA KENCANA mempengaruhi komitmen organisasi pegawai ?
2. Apa saja aspek budaya organisasi yang ada di PT.SURYA MITRA KENCANA dan bagaimana budaya ini berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Bagaimana hubungan antara komitmen organisasi pegawai dan kinerja pegawai di PT. SURYA MITRA KENCANA ?
4. Apakah ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai di perusahaan tersebut ?

Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. SURYA MITRA KENCANA.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. SURYA MITRA KENCANA.
3. Untuk menguji dan menganalisis hubungan organisasi terhadap pegawai dan kinerja pegawai PT. SURYA MITRA KENCANA .
4. Untuk menguji dan menganalisis adanya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. SURYA MITRA KENCANA.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti sendiri, menambah wawasan tentang pemahaman mendalam bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di PT. SURYA MITRA KENCANA mempengaruhi dimensi komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Dengan menganalisis aspek-aspek ini, dapat peningkatan pemahaman manajemen, perbaikan budaya kerja, dan potensi peningkatan kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

1. Teori Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995:375), antara lain :

1. Faktor individu Yaitu, kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik) , latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor Organisasi Adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologi Ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi

2. Teori Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kemampuan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2003) adalah satu norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Reza (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Robbins dalam Agustin et al., (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpin Menurut H. Joseph Reitz dalam

(Indah Dwi Rahayu, 2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpi, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan Perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap gaya kepemimpinan atasan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

3. Teori Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya kekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi membentuk budaya organisasi.

Menurut Robbins dalam Maduningtias (2019) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi.

Menurut Lasmi dalam Antariksa dan Wasiti (2020) budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda yaitu intensitas dan integritas. Intensitas merupakan batasan atau tahapan ketika para unit, pegawai menyetujui norma, nilai atau budaya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian integritas merupakan batasan, tahapan atau konsistensi ketika unit, pegawai ikut serta memberikan budaya umum.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antara karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut : Menurut Dharma dan Akib dalam Anwar Ikhsan (2016) yaitu

1. Lingkungan usaha Lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.
2. Nilai-nilai Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawan.
3. Teladan dan menyebar pada karyawan Orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.

4. Tata cara dalam organisasi Suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang harapan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

5. Jaringan organisasi Jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

4. Teori Dimensi Komitmen Organisasi

a. Pengertian Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesabaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018).

Menurut triatna (2016) komitmen organisasi merupakan suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi.

Dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengarahkan seluruh kemampuan dengan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi meliputi :

1. Personal terdiri atas kepribadian, usia, jenis kelamin dan pendidikan.
2. Posisional terdiri atas tingkat pekerjaan dan masa kerja Faktor personal
3. Situasional terdiri atas lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

- a. Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah salah satu karyawan yang bekerja di Pt. Surya Mitra Kencana
- b. Sampel : Sampel penelitian ini terdiri dari sejumlah karyawan yang dipilih dari tingkatan jabatan di perusahaan tersebut.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah :

- a. metode wawancara : pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi ataupun suatu ide dengan cara tanya jawab. Melalui pertemuan tersebut, ide atau informasi dapat dijadikan sebuah kesimpulan atau makna dalam topik yang dibahas
- b. Observasi : Observasi merupakan kegiatan terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami sebuah fenomena yang terjadi.

3. Teknik Analisis Data

Analisis Wacana : Meneliti atau menganalisis Bahasa yang digunakan secara ilmiah, baik dalam bentuk tulisan maupun lisan. Wacana lisan berupa ujaran baik dalam bentuk teks lisan yang diucapkan.

Menganalisis data kualitatif untuk menemukan tema umum yang muncul dalam data. Dari data wawancara dan observasi dengan menggunakan Teknik analisis wacana.

Hasil dari Analisis menunjukkan:

Penelitian ini dilakukan dengan model mediasi yang mencari hubungan yang bersifat sebab akibat terhadap variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan(X_1), Budaya Organisasi(X_2), dan Dimensi Organisasi(X_3) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai Penelitian ini di lakukan di PT.Surya Mitra Kencana. Adapun hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT Surya Mitra Kencana

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Surya Mitra Kencana mempengaruhi dimensi komitmen organisasi pegawai yang Dimana mereka menggunakan organisasi ini yaitu organisasi secara keluarga atau demokrasi sehingga mereka dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan Bersama.

2. Analisis Budaya Organisasi Pada PT Surya Mitra Kencana

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma dan perilaku bersama yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja, inovasi, dan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Adanya aspek budaya organisasi dan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT.SURYA MITRA KENCANA yaitu buruh selain itu tidak ada lagi.

3. Analisis Dimensi Komitmen Organisasi Pada PT Surya Mitra Kencana

Adanya hubungan antara komitmen organisasi kinerja pegawai yang baik pada PT. SURYA MITRA KENCANA melalui sistem pekerja wonder service antara karyawan dan distributor. Hubungan dilakukan agar perusahaan bias mencapai tujuan perusahaan tersebut.

4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Surya Mitra Kencana

Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan dimensi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja para pegawai dan budaya organisasi yang positif dapat membuat para pegawai bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kualitas pekerjaannya .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk dimensi komitmen organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai di PT. SURYA MITRA KENCANA. Gaya kepemimpinan yang mendukung, serta budaya organisasi yang mempromosikan komitmen, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap hubungan antara ketiga elemen bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Saran

Pada penelitian ini membutuhkan ketelitian, waktu yang cukup dan metode pelaksanaan yang baik untuk tercapainya kesempurnaan dalam hasil penelitian. Oleh karena itu, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pemimpin memberikan instruktur terstruktur, tetapi juga mengedepankan sikap supportif. Pemimpin tidak banyak memberikan arahan atau dukungan pribadi kepada bawahan yang secara factual memiliki tingkat kesipan dan motivasi yang tinggi. Pimpinan hendaknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi.

Daftar Pustaka

- Harun. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan*. 1 (1)
- Pally, Y, F, N. Septyarini, F. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. 14(1)
- Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty
- Indah D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 43 No.1, 1-9. Di unduh pada tanggal 19/03/2020
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ruswaji. (2017) . *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai* . *EKBIS*, XVII(3), 933-942
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Edisi Pertama*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.