

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 3 No. 1, 2024, Hal. 93 - 105

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANGUN NUSANTARA BERSAMA SAHABAT

Selfi Yehofa Tamonob¹, Tri Siwi Agustina², Dian Ekowati³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya

Abstrak | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat (BNBS), baik secara terpisah maupun bersama-sama. Sampel data dikumpulkan dari 50 responden menggunakan metode pengumpulan data primer. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan secara terpisah maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. BNBS. Selain itu, komitmen organisasi dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan secara terpisah maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar kebijakan organisasi lebih berfokus pada peningkatan program-program yang terkait dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi karena ketiga faktor ini terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract | *The purpose of this study is to evaluate the impact of transformational leadership, organizational commitment, and organizational culture on employee performance at PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat (BNBS), either separately or together. Data samples were collected from 50 respondents using primary data collection methods. The data was then analyzed using multiple regression method using SPSS software version 25. Findings from the study show that transformational leadership has a significant influence separately and together on employee performance at PT. BNBS. In addition, organizational commitment and organizational culture also have a significant influence separately and together on employee performance. Based on the results of this study, it is recommended that organizational policies focus more on improving programs related to transformational leadership, organizational commitment, and organizational culture because these three factors are proven to improve employee performance in the organization.*

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance.*

Alamat Korespondensi
Universitas Airlangga
E-mail: selfi.yehofa.tamonob-2023@feb.unair.ac.id

Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang mencerminkan seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Muis, et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu ataupun kelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Setiap individu dapat memiliki tingkat kinerja yang berbeda karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena dapat memengaruhi efektivitas keseluruhan instansi tempatnya bekerja. Ketika kinerja karyawan tidak memuaskan, hal ini juga akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan instansi tersebut. Menurut Mulyono et al. (2012) menyatakan bahwa jika kinerja karyawan baik, maka kinerja instansi atau perusahaan akan cenderung meningkat. Kinerja karyawan yang baik berdampak positif pada prestasi perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah mencerminkan turunnya moral dan komitmen kerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu adanya pemimpin yang mampu memotivasi dan mengelola pegawai dengan memberikan perhatian pada prestasi mereka melalui reward dan motivasi agar kinerja serta tanggung jawab meningkat. Berdasarkan Jufrizen (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Salah satu kepemimpinan yang berperan penting dalam peningkatan kinerja adalah kepemimpinan transformasional (Isabel Buila, 2021). Kepemimpinan tersebut dianggap sangat penting untuk memberikan arahan dan motivasi kepada seluruh anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Winardi, 2012). Para pemimpin transformasional juga dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, yang semuanya penting untuk kesuksesan organisasi (Handoko, n.d. 2016). Tanpa kepemimpinan yang kuat, tujuan individu dan organisasi bisa tidak selaras, sehingga individu cenderung fokus pada tujuan pribadinya dan menghambat efisiensi organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, komitmen organisasi juga dianggap sebagai faktor yang mampu berpengaruh dalam kinerja karyawan. Komitmen organisasi tercermin dalam sikap loyalitas yang konsisten dari para pekerja terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi (Anisykurlillah et al., 2013). Lebih lanjut, Anisykurlillah et al. (2013) juga menegaskan bahwa komitmen anggota sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan dan menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Komitmen tersebut mencerminkan tingkat keinginan karyawan untuk tetap bertahan, berkontribusi, dan mengabdikan diri pada perusahaan. Perusahaan berusaha mencapai berbagai tujuan, termasuk tujuan keuntungan, memenangkan persaingan, dan memenuhi kepuasan pelanggan tanpa menghadapi terlalu banyak hambatan. Namun, mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah seperti yang diharapkan oleh manajemen. Ada banyak tantangan yang harus dihadapi, terutama yang berasal dari karyawan sebagai bagian dari organisasi, seperti rendahnya tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Sementara itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, di mana nilai-nilai dan norma yang dianut suatu organisasi diselaraskan dengan lingkungan operasionalnya. Menurut Sule dan Saefullah (2019), budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan norma yang dipegang teguh oleh organisasi, dan dengan penerapan nilai-nilai ini, organisasi mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Selain itu, penelitian Waluyo dan Ismirah (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian keyakinan, nilai, dan praktik yang diikuti oleh individu dalam organisasi. Budaya

ini membantu anggota baru memahami dan merespons berbagai tantangan internal maupun eksternal yang dihadapi organisasi. Lebih lanjut, kesesuaian antara nilai individu dan nilai perusahaan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana persepsi karyawan mengenai budaya organisasi turut memengaruhi pola keyakinan dan harapan di dalamnya. Moeljono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi yang efektif berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Dalam organisasi di mana nilai pribadi karyawan selaras dengan nilai organisasi, hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik serta meningkatkan keuntungan perusahaan.

Adapun, penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, yakni PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat. Penelitian mengenai kinerja karyawan di perusahaan kontraktor, khususnya pada PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat, sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan kontraktor yang terikat oleh kontrak dengan batasan waktu, biaya, dan standar kualitas tertentu. Sebagai perusahaan yang fokus pada konstruksi bangunan bertingkat, pabrik, dan perumahan, PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat telah melayani banyak pelanggan dengan komitmen terhadap kualitas tinggi, sehingga pengelolaan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan serta kepercayaan pelanggan terhadap layanan yang diberikan. Penelitian ini menjadi relevan karena pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan kontraktor dalam menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja, efektivitas operasional, dan daya saing perusahaan di sektor konstruksi.

Landasan Teori

Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978) dalam upaya mengeksplorasi konsep "pemimpin kelas dunia," yang didefinisikan sebagai pemimpin dengan kemampuan untuk menginspirasi pengikut dalam mencapai tujuan organisasi, melampaui kepentingan pribadi. Menurut Kuhnert & Lewis (1987) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Menurut Bass dan Avolio (2004), pemimpin transformasional menunjukkan empat karakteristik utama—stimulasi intelektual, pengaruh ideal, pertimbangan individu, dan motivasi inspirasional—yang memungkinkan mereka menciptakan lingkungan yang mendukung, menghargai kebutuhan individu, serta mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan mencari solusi inovatif dalam tugas mereka. Penerapan kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan dampak positif dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas pengikut terhadap tujuan organisasi.

Menurut penelitian Chou (2015) dan Koo & Lee (2021), pemimpin transformasional dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan karyawan, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Eliyana dan Ma'arif (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ini memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, sedangkan penelitian Afriyie et al. (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam UKM mampu meningkatkan partisipasi dan mendorong praktik inovatif di antara karyawan. Selain itu, Isabel Buila (2021) menambahkan bahwa

kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk mengidentifikasi tujuan organisasi dan bertindak untuk mencapainya, sehingga memungkinkan pencapaian visi organisasi secara berkelanjutan. Berdasarkan temuan penelitian di atas, hipotesis utama dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah manifestasi perilaku pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan identifikasi individu dengan tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya (Silitonga et al., 2020). Dengan adanya komitmen, pegawai tidak hanya merasa terikat secara emosional tetapi juga merasa bertanggung jawab untuk mendukung keberhasilan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama: komitmen afektif (AC), komitmen normatif (NC), dan komitmen berkelanjutan (CC) (Meyer et al., 2004). AC merepresentasikan keinginan pegawai untuk tetap dalam organisasi karena hubungan emosional, sementara NC berakar pada perasaan kewajiban yang muncul sebagai bentuk balasan atas manfaat yang telah diterima. CC, di sisi lain, mengacu pada perhitungan biaya yang muncul apabila pegawai meninggalkan organisasi. Ketiga dimensi ini dapat berinteraksi secara simultan dan membentuk profil komitmen unik yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian yang mencakup ketiga dimensi ini penting dilakukan guna memahami dampaknya terhadap kinerja karyawan dan hasil organisasi secara lebih menyeluruh. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mendorong inovasi dan pengembangan kinerja karyawan. Menurut Lam et al. (2021), budaya merupakan faktor utama yang mendukung inovasi, yang memungkinkan perusahaan mengelola kompleksitas dari inovasi terbuka. Inovasi terbuka melibatkan integrasi nilai dari berbagai bisnis di luar perusahaan dan penerapan model bisnis baru melalui kolaborasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi menjadi karakteristik internal yang menentukan interaksi antar anggota dan hubungan perusahaan dengan pemangku kepentingan. Hal ini selaras dengan pandangan Yun et al. (2020) yang menggambarkan budaya organisasi sebagai seperangkat norma, prosedur, dan nilai-nilai inti yang memandu perilaku anggota dalam mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut, budaya organisasi juga berkontribusi pada pengembangan manajemen pengetahuan dalam perusahaan. Menurut Zhu et al. (2019), budaya yang mendorong pembelajaran dan berbagi informasi menjadi fondasi untuk inisiatif pengetahuan yang efektif. Penelitian oleh Liao dan Wu menunjukkan bahwa budaya yang menekankan saling percaya, kolaborasi, dan pembelajaran dapat meningkatkan proses manajemen pengetahuan, termasuk penciptaan, transfer, dan penerapan pengetahuan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya membentuk perilaku dan interaksi karyawan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efektivitas manajemen pengetahuan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan karyawan dalam organisasi. Berdasarkan temuan di atas, hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

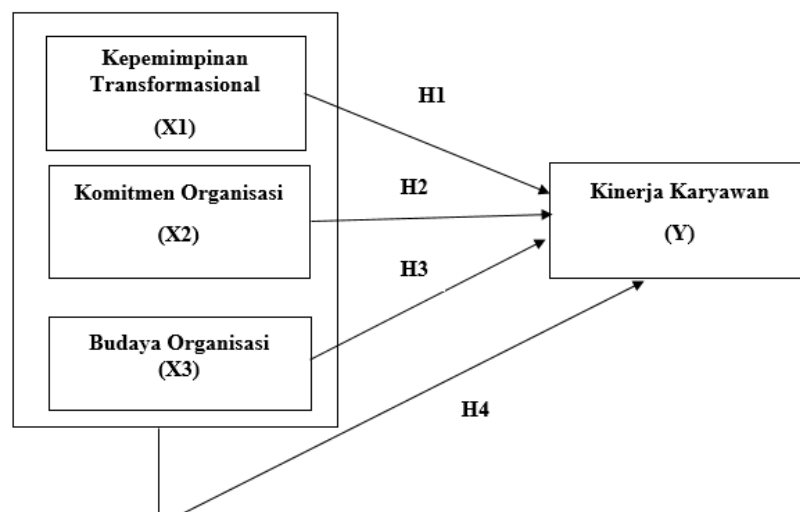
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dari pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi, yang dapat diukur melalui hasil finansial maupun non-finansial. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, inovasi, dan loyalitas karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan mencerminkan efektivitas individu dalam mendukung visi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Christian et al. (2011), Fleming dan Asplund (2007), serta Rich et al. (2010) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi berpengaruh positif terhadap berbagai dimensi kinerja, termasuk perilaku kewarganegaraan organisasi dan tingkat layanan pelanggan. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan iklim kerja yang mendukung keterlibatan dan motivasi. Penelitian oleh Demerouti dan Cropanzano (2010) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, yang juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kapasitas manajerial. Sebagai aset penting, karyawan harus dijaga agar tetap terlibat dan tidak berencana untuk meninggalkan perusahaan (Goleman, 2018). Dengan fokus pada kepemimpinan yang adil dan efektif, serta penguatan budaya organisasi yang positif, organisasi dapat mendorong komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Berdasarkan temuan di atas, hipotesis keempat pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menghasilkan informasi secara signifikan mengenai hubungan pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1), komitmen organisasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT.Bangun Nusantara Bersama Sahabat. Sampel populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT.Bangun Nusantara Bersama Sahabat dengan jumlah responden sebanyak 50 orang melalui penarikan sampel dengan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung pada responden dan diolah menggunakan metode regresi berganda. Alat analisis yang peneliti gunakan untuk proses pengolahan data pada penelitian ini yaitu perangkat lunak (SPSS) versi 25. Berikut ini operasional variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu • Ketelitian • Keterampilan • Ketepatan Sasaran
		Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian Target Produksi • Tugas Rutin • Tugas Tambahan
		Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan/Adaptasi pada Pekerjaan • Hubungan dengan Rekan Kerja • Hubungan dengan Atasan
		Ketangguhan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan • Inisiatif • Loyalitas • Taat pada Aturan
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Visi dan Inspirasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk Mengartikulasikan Visi • Kreativitas dan Inovasi • Daya Tarik dan Pengaruh • Ketegasan dan Ketekunan • Fleksibilitas dan Adaptabilitas • Kesadaran Dirinya yang Tinggi
		Motivasi dan Dorongan	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan Aspirasi • Kepuasan dan Kepuasan pribadi • Penghargaan External • Kemandirian dan Otonomi
		Kepercayaan dan Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan • Konsistensi • Keandalan • Kesetiaan • Keterampilan • Respom empati • Empati kognitif

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		Kepemimpinan Berorientasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kekuatan Kolaborasi • Integritas dan Etika • Kemampuan Memotivasi • Keterbukaan dan Transparansi • Delegasi yang Efektif • Visi yang jelas • Mendengarkan Aktif • Mendorong pengembangan karier
3	Komitmen Organisasi (X ₂)	Affective commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan Pribadi • Kesadaran
		Continuance Commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan • Rasionalitas •
		Normative Commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Loyalitas
4	Budaya Organisasi (X ₃)	Inovasi dan pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi Kerja • Mengambil Resiko
		Perhatikan terhadap detail	<ul style="list-style-type: none"> • Memperhatikan detail pekerjaan • Analisis
		Orientasi Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik • Proses
		Orientasi Orang	<ul style="list-style-type: none"> • Kesejahteraan Karyawan • Kepuasan Kerja
		Orientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja Sama
		Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan dan Ketangkasan
		Kemantapan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mempertahankan budaya baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,195	1,430		1,532	,000
Kepemimpinan Transformasional	,035	,151	,072	,230	,002
1 Komitmen Organisasi	-,193	,174	-,500	2,872	,003
Budaya Organisasi	,262	,060	,157	5,162	,000

Sumber: Data yang diolah SPSS (2024)

Dari Hasil olah data diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,195 + 0,035x_1 - 193x_2 + 0,262x_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan Trnasformasional

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, koefisien regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif. Signifikansi dari variabel independen menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (Sig. = 0,000) dan Komitmen Organisasi (Sig. = 0,003) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Uji Simultan ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83,309	3	27,770	22,336	,000 ^b
Residual	57,191	46	1,243		
Total	140,500	49			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah SPSS (2024)

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (F = 22,336, Sig. = 0,000), yang mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan ketiga aspek ini guna meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 ^a	,593	,566	3,15593	1,115

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Trasformasional, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah SPSS (2024)

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,770, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Nilai R² sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh

ketiga variabel independen tersebut. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Durbin-Watson yang menunjukkan nilai 1,115 mengindikasikan tidak ada autokorelasi dalam model. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi saling berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun adanya beberapa isu yang perlu diperhatikan, seperti multikolinieritas dan normalitas data.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel bebas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shang (2023), yang menegaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam suatu instansi atau organisasi. Gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kualitas kinerja melalui berbagai mekanisme, seperti teori pertukaran sosial, teori tingkat eksekutif atas, dan teori hubungan kepemimpinan-anggota. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi kekurangan dalam literatur yang ada dan memberikan arahan untuk penelitian di masa depan, dengan fokus pada mekanisme dan hubungan yang terjadi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak literatur, seperti yang disampaikan oleh Astuti et al. (n.d., 2022), Hidayat dkk. (2012), dan Sudarmanto (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini justru menunjukkan sebaliknya. Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, yang seharusnya tercermin dalam dedikasi dan usaha karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam konteks penelitian ini, tampaknya komitmen yang tinggi tidak cukup mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (n.d., 2022), Kosasih (2017), dan Astuti et al. (n.d.-b, 2022), yang menekankan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang menyebarkan kepercayaan dan nilai-nilai di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif, terutama ketika mendukung strategi organisasi dan mampu menanggapi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dalam konteks sektor publik, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan pelayanan publik yang berkualitas, di mana interaksi antar pegawai dan interaksi dengan publik menjadi kunci dalam membangun budaya organisasi yang baik. Dengan demikian, pelayanan yang berkualitas bukan hanya kewajiban, tetapi juga menjadi kebiasaan yang terintegrasi dalam budaya organisasi.

Selain itu, analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika ketiga faktor ini berinteraksi, mereka dapat menciptakan sinergi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, sementara budaya organisasi yang kuat dan relevan dapat memfasilitasi

keterlibatan karyawan. Meskipun komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dalam penelitian ini, keberadaan dan interaksi dari ketiga variabel tersebut tetap penting dalam membentuk motivasi dan dedikasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan yang baik terhadap ketiga variabel ini dapat menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu. Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Meskipun komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dalam penelitian ini, interaksi antara ketiga variabel—kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi—secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek ini secara bersamaan akan menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat disarankan untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan transformasional di semua tingkat manajemen. Pelatihan dan workshop tentang kepemimpinan yang efektif dapat membantu para pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat budaya organisasi dengan mengintegrasikan nilai-nilai perusahaan ke dalam setiap aspek operasional, sehingga menciptakan identitas yang kuat di kalangan karyawan. Meskipun komitmen organisasi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, perusahaan harus tetap berupaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program-program yang meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT. Bangun Nusantara Bersama Sahabat dapat memaksimalkan potensi kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif di industri kontraktor.

Daftar Referensi

- Anisykurlillah, I., Agus, *, Kustiani, W., Akuntansi, J., & Ekonomi, F. (2013). PENGARUH ROLE STRESSOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI JAWA TENGAH Gedung C6 Kampus Sekaran Gunungpati Semarang. In *JDA Jurnal Dinamika Akuntansi* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>
- Astuti, D., Si, S., & Ekonomi, F. (n.d.-a). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 2, Issue 2).
- Astuti, D., Si, S., & Ekonomi, F. (n.d.-b). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 2, Issue 2).
- Alfonso, Rico Dio. "Analisis Korelasi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT Harlindo Sejahtera." *Agora* 6.2 (2018).
- Fleming, J.H. and Asplund, J. (2007), *Human sigma*, Gallup Press, New York, NY.
- Harris, Ogbonna. "Leadership Style." *Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies*, *International Journal of Human Resource Management* (2000).
- Handoko, D. (n.d.). *International Journal of Economics, Commerce and Management THE INFLUENCE OF FIRM CHARACTERISTICS ON CAPITAL STRUCTURE AND FIRM VALUE: AN EMPIRICAL STUDY OF INDONESIA INSURANCE COMPANIES*. <http://ijecm.co.uk/>
- Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 1.1 (2017): 166-177.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada

- Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Mulyono Program Penelitian Manajemen, S., Ekonomi dan Bisnis, F., Gajayana Malang, U., & Abdul Nasir Program Penelitian Manajemen, J. (2012). *MEMETAKAN BUDAYA ORGANISASI ATAS DASAR GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN* (Vol. 11, Issue 2).
- Moeljono, Djokosantoso. "Budaya organisasi dalam tantangan." *Jakarta: Elex Media Komputindo* (2005).
- Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta. *Jurnal Sekretaris* vol 3 No.1- Januari 2016
- Pramudya, A., & Franssen, L. A. (2022). Sistem Informasi Manajemen Proyek Pada Perusahaan Kontraktor Project Management Information System In Contractor Companies. In *JTSI* (Vol. 3, Issue 2).
- Shang, J. (2023). Transformational Leadership Influences Employee Performance: A Review and Directions for Future Research. In *Business, Economics and Management FMIBM* (Vol. 2023).
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., Fauji, A., & Pembangunan, S. (n.d.). *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS THE RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A MEDIATION EFFECT OF JOB SATISFACTION*.
- Winardi, W. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Prenada Media Group* (2012). Waluyo dan Ismirah. 2016:2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat
- Zhu, X., Xiao, Z., Dong, M. C., & Gu, J. (2019). The fit between firms' open innovation and business model for new product development speed: A contingent perspective. *Technovation*, 86–87, 75–85. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.05.005>