



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA TANGERANG

<sup>1</sup>Tria Melisa, <sup>2\*</sup>Subarto

<sup>12</sup>Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[\\*warek2@unpam.ac.id](mailto:*warek2@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 51 responden. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14759 + 0,602X_1$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $30,807 > 2,800$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

**Kata Kunci :** Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan.

### Abstract

The he purpose of this study was to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Tangerang Area, either partially or simultaneously. The method used is the associative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 51 respondents. The results of this study are the leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 14759 + 0.602X_1$ . Hypothesis testing obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or ( $30,807 > 2,800$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Tangerang Area

**Keywords:** leadership style, organizational culture, employee performance.

### PENDAHULUAN

Gaya seorang manajer dalam memimpin sebuah perusahaan mempunyai dampak yang sangat signifikan pada sikap dan kinerja karyawannya. Karakteristik bawahan terjadi dari proses komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Bagi karyawan agar bekerja dengan baik dipengaruhi efektifitas seorang pimpinan, oleh karena itu peran pimpinan dalam kinerja karyawan merupakan hal yang utama. Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki hal-hal yang terkait dalam perusahaan di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia agar dapat terus berkembang dan bertahan. Dimana

sering kali masalah yang timbul yakni bagaimana karyawan dapat diarahkan supaya mampu meningkatkan kinerja untuk hasil yang optimal serta tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan seorang pimpinan harus memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan anggota organisasi agar mampu menjalankan tugas serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa beberapa karyawan menganggap manajer yang memimpin mereka menerapkan standar internal yang tinggi dalam setiap aktivitas, sehingga sering merasa tertekan dalam bekerja. Rasa tertekan tersebut dapat timbul karena beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang. Gaya kepemimpinan yang kurang cocok menurut karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, meskipun hal tersebut dilakukan demi memberikan yang terbaik. Oleh karena itu segala hasil yang dicapai masing-masing karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai dampaknya, apabila karyawan tidak dapat mencapai target sebagaimana ditetapkan, pimpinan akan memberikan teguran keras pada karyawannya.

Pimpinan dengan gaya kepemimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi kebijakan-kebijakan untuk mentoleransi adanya keberatan, kedaruratan, maupun peristiwa yang tidak terduga dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang ada. Pimpinan kurang memahami bawahan yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti kemampuan, pengetahuan sikap, perilaku hingga mengalami kesulitan mengenal bawahan. Namun demikian, manajer juga memberikan arahan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi bawahannya dengan bijak.

Selain gaya kepemimpinan, hal yang perlu diperhatikan yaitu menciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi. Manajemen sumber daya manusia budaya organisasi dilihat dari aspek perilaku. Menurut Sutrisno (2015:2) mengemukakan, "Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang

berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik, dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat bekerja itu".

Keberhasilan suatu organisasi merupakan hal yang sangat diperhatikan dimana didalamnya terdapat faktor budaya organisasi seperti nilai-nilai, norma, moral, kepercayaan, yang dapat membentuk sikap karyawan dan kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang mampu memahami budaya organisasi akan dapat menerapkan tingkah laku di lingkungan perkerjaannya.

Hal yang menjadi indikasi bahwa masalah budaya organisasi berdampak pada perilaku kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang dimana kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini disebabkan budaya kompetitif yang berorientasi pada hasil, tanpa mempertimbangkan kesiapan dan persiapan kemampuan karyawan, kemudian kepuasan kerja setiap individu atau karyawan yang tidak terpenuhi karena pekerjaan itu sendiri, serta interaksi sosial terhadap rekan bekerja sehingga dampak akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang perlu adanya upaya peningkatan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, karena menurunnya kinerja. Dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diperlukan pula faktor lain seperti disiplin, komitmen, dan motivasi dalam bekerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Rivai dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Miftah Thoha dalam bukunya "Kepemimpinan Dalam Manajemen" menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Luthans dalam bukunya "Organizational Behavior" mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi anggota/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Menurut Kartono dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" memberikan definisi gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Mulyadi dan Rivai dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukaidan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas

organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

## **METODE**

Berdasarkan populasi penelitian, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang berjumlah 51 karyawan yang ditetapkan berdasarkan sampel jenuh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,759 + 0,602X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(5,537 > 2,010)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

1. Pengaruh Budaya organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,700 + 0,366X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,431 atau sebesar 43,1% sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,095 > 2,010$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,294 + 0,394X_1 + 0,263X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,750 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $30,807 > 2,800$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.

## KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,759 + 0,602X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,620 artinya

kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,537 > 2,010$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,700 + 0,366X_2$  nilai korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,095 > 2,010$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,294 + 0,394X_1 + 0,263X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,750 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $30,807 > 2,800$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Dwi Warni, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 2355-9381.
- Ghozali, Imam. (2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi"*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. *Solid State Technology*, 63(6), 1372-1381.
- Kartini Kartono. (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Khairul, Umam. (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Pawar, A., et al (2020). Organizational Servant Leadership: A Systematic Literature Review for Implications in Business. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 63-76. Retrieved from <https://harpressid.com/index.php/IJEAMaL/article/view/8>
- R Djatola Djampagau, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Pal*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 2621-3230.
- Samsudin, S. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka, Bandung.
- Sarita, J. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor". SNA XII Palembang.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Spiegel, Murray R. dan Stephens, Larry J. 2012. *Teori dan Soal-Soal Statistik*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Erlangga.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D". Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D., & Erlangga, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin*. Lombok: Holistica Lombok
- Thofa, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Widiyanti, A., & Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar*. 6(2), 2338-4328.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).