

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Vernanda Salsabila Firdausy<sup>1\*</sup>, Awin Mulyati<sup>2</sup>, Diana Juni Mulyati<sup>3</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [vernandafirdausy@gmail.com](mailto:vernandafirdausy@gmail.com), [awin@untag-sby.ac.id](mailto:awin@untag-sby.ac.id), [diana@untag-sby.ac.id](mailto:diana@untag-sby.ac.id)

### **ABSTRAK**

Setiap bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan terutama Sumber Daya Manusia. Keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, yang merupakan sumber daya yang paling besar. Ketersediaan SDM di dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena diyakini ada rasio yang menjadi pedoman dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan terutama di dalam perusahaan bidang konstruksi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang sebagai obyek penelitian PT. Data Struktur Mandiri Tangerang merupakan perusahaan di bidang konstruksi. Efektivitas SDM dapat digunakan untuk menentukan seberapa baik kinerja personel konstruksi pada suatu proyek. PT. Data Struktur Mandiri Tangerang menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di mana para pemimpin memotivas dan memperlakukan karyawan dengan baik. Sikap pemimpin tersebut berdampak pada kinerja mereka yang menjadi kurang optimal dan tidak disiplin. Masalah yang terjadi di PT. Data Struktur Mandiri Tangerang seperti para karyawan yang bekerja dengan sesuka hati, tidak bekerja sesuai target dan cenderung mengulur-ulur waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel 55 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampel jenuh. Penelitian dilakukan selama 4 bulan sejak bulan Februari-Juni 2024. Hasil dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Begitu dengan hasil secara simultan, seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

Setiap bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Sumber daya seperti sumber daya finansial, alam, manusia, serta ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk di antaranya. Keberhasilan suatu usaha dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, yang merupakan sumber daya yang paling besar. Sumber daya manusia dalam kata Veithzal Rivai adalah orang-orang yang siap, bersemangat, dan mampu membantu dalam mencapai tujuan perusahaan (Ottay et. al., 2022). Ketersediaan SDM di dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena diyakini ada rasio yang menjadi pedoman dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesesuaian dan kuantitas SDM mempengaruhi seberapa efektif dan efisien perhitungan penyelesaian pekerjaan. Efektivitas SDM dapat digunakan untuk menentukan seberapa baik kinerja personel konstruksi pada suatu proyek. Pengalaman kerja dapat membawa pada peningkatan kinerja tenaga kerja. Pengalaman kerja merupakan komponen penting dari tenaga kerja ketika mencoba meningkatkan kinerja (Wariati et. al., 2015) Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja dengan keahlian yang luas pada posisi tertentu akan memiliki kendali yang lebih besar atas pekerjaannya dan akibatnya kinerjanya lebih baik dibandingkan pekerja dengan pengalaman minimal. Banyak faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya perusahaan yang dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi hal sangat penting karena hal itu dapat memberikan efek pada perilaku anggota organisasi, sehingga pemimpin memiliki peranan penting. Budaya organisasi diartikan sebagai salah satu elemen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan karena perilaku anggota dari organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal dalam suatu organisasi. Karena jumlah budaya yang berbeda dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah orang, budaya organisasi berfungsi sebagai

faktor pemersatu di antara orang-orang tersebut untuk menciptakan perilaku yang dapat diterima dalam organisasi (Ottay et. al., 2022). Seperangkat nilai, norma, dan keyakinan umum suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Sewang Sewang, 2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan dapat berkomitmen mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan ketika pemimpin dan karyawan mempunyai hubungan yang positif. Budaya organisasi yang memberikan pemahaman ketika perusahaan sedang menghadapi permasalahan eksternal, budaya tersebut dapat dijadikan pedoman untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Ini juga membahas upaya untuk mengintegrasikan berbagai jenis organisasi dalam perusahaan (Andriani, 2016). Gaya kepemimpinan merupakan komponen kedua yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan. Gaya dalam memimpin perusahaan oleh seseorang juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerjanya. Pendekatan kepemimpinan dalam menyelesaikan masalah dan mencapai pilihan terbaik. Karena sifat manusia pada dasarnya beragam, setiap orang memiliki gaya kepemimpinan unik yang dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan sikapnya. Dalam era bisnis yang terus berubah dan penuh tantangan, peran seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia menjadi krusial terutama dalam bisnis konstruksi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada motivasi, keterlibatan, dan Kinerja Karyawan. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan bergantung pada salah satunya adalah peran pemimpin dalam memimpin perusahaan. Dalam peran pengendalian perusahaan, kepemimpinan yang efektif memiliki andil dalam keberhasilan SDM yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Saat ini banyak perusahaan atau organisasi bisnis yang menerapkan Gaya Kepemimpinan dengan jenis Transformasional. Robbins (2008: 90) menyiratkan bahwa seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan

transformasional adalah pemimpin yang menempatkan kebutuhan para pengikutnya di atas kebutuhannya sendiri, mampu memberikan nasihat yang mendalam, dan memiliki kapasitas untuk memberikan dampak yang luar biasa pada mereka (Andriani, 2016). Salah satu faktor terpenting dalam proses peningkatan produktivitas di perusahaan konstruksi adalah gaya kepemimpinan. Karyawan mungkin dipimpin oleh pemimpin dengan gaya yang tidak sesuai untuk hanya menyelesaikan pekerjaan yang mereka anggap menyenangkan, yang kemudian dapat menghambat pengembangan dan perwujudan tujuan organisasi (Christine et. al., 2023). Perusahaan bidang konstruksi pasti memerlukan gaya kepemimpinan yang beragam agar dapat bekerja secara efektif demi meningkatkan kinerja perusahaan, memiliki kepercayaan pada pemimpin yang berkualitas yang dapat berpikir berbeda yaitu secara dinamis dan non dinamis. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas sistem.

Selain kedua variabel di atas, Lingkungan Kerja juga diyakini dapat memengaruhi Kinerja Karyawan, sebab baik buruknya Kinerja Karyawan dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya. Lingkungan yang kurang nyaman dapat menimbulkan keadaan yang merugikan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, tempat kerja diatur untuk mendorong produksi pekerjaan yang berkualitas. Tempat kerja yang ideal adalah tempat di mana pekerja dapat melakukan tugasnya dengan aman, nyaman, dan sehat. Lingkungan kerja mencakup seluruh alat dan perlengkapan yang sedang digunakan, pengaturan kerja yang dilakukan pegawai baik secara individu maupun kolektif, serta cara yang digunakannya dalam menyelesaikan tugasnya (Andriani, 2016). Adapun pengertian Kinerja yang dinyatakan Hasibuan (2006: 94) adalah akhir dari tugas yang dilakukan. Semua karyawan dapat mencapai hasil kerja yang tepat mengacu pada standar yang diinginkan oleh

perusahaan, serta selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Sebagai obyek penelitian PT. Data Struktur Mandiri Tangerang merupakan perusahaan di bidang konstruksi yang berfokus pada penyediaan solusi struktural dan inovatif. Sebagai perusahaan konstruksi, PT. Data Struktur Mandiri Tangerang memiliki spesialisasi dalam berbagai proyek konstruksi, termasuk pembangunan gedung-gedung komersial, infrastruktur, pabrik, dan fasilitas lainnya. Perusahaan ini menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di mana para pemimpin memperhatikan, memotivasi, dan memperlakukan karyawan dengan baik. Namun, terkadang karyawan sering menyepelekan sikap pemimpin yang seperti itu. Sikap pemimpin tersebut berdampak pada kinerja mereka yang menjadi kurang optimal dan tidak disiplin. Dari pengamatan penulis, masalah yang sering terjadi di PT. Data Struktur Mandiri Tangerang antara lain seperti para karyawan yang bekerja dengan sesuka hati, tidak bekerja sesuai target dan cenderung mengulur-ulur waktu. Masalah tersebut dapat dibuktikan dengan tabel berikut :

Tabel 1. Penurunan Presentase Deviasi Kinerja Perusahaan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

KONTRAKTOR PELAKSANA PT. DATA STRUKTUR MANDIRI		REKAPITULASI PROGRES MINGGUAN				KONTRAKTOR PELAKSANA PT. DATA STRUKTUR MANDIRI	
PT. DATA STRUKTUR MANDIRI						PT. DATA STRUKTUR MANDIRI	
PROGRES	:	MINGGU 24					
PERIODE	:	16 Oktober 2023 S/D 22 Oktober 2023					
PEKERJAAN	:	PEMBANGUNAN MESS OPERATOR 1					
LOKASI	:	KOTA MALANG					
NO. SPK	:	No : 009 / SPK / OPR - MIPU / IX / 2023					
TANGGAL SPK	:	21 Maret 2023					
NO	URAIAN PEKERJAAN	Plan Babat (%)	Progres Minggu Lalu (%)	Progres Minggu ini (%)	Total Progres (%)	Sisa Progres (%)	
A	PEKERJAAN PRELIMINARY	7.59	7.59	0.00	7.59	0.00	
B	PEKERJAAN FONDASI & SLOOF	9.27	9.27	0.00	9.27	0.00	
C	PEKERJAAN STRUKTUR BAJA	30.97	28.50	0.82	29.32	1.65	
D	PEKERJAAN LAIN-LAIN	52.14	15.13	1.51	16.64	35.54	
TOTAL		100.00			100.00	37.18	
PLAN			100.00				
PLAN KUMULATIF							
ACTUAL		100.00	58.42	2.33	60.71		
ACTUAL KUMULATIF							
DEVIASI (+/-)						-39.29	
Malang, 22 Oktober 2023							
Dijadikan Oleh: KONTRAKTOR PELAKSANA PT. DATA STRUKTUR MANDIRI		Diperiksa dan Distujui Oleh Group Leader					
 Candra Putra Site Manager		 Jamal Firdaus					

Sumber: PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Dari tabel tersebut, tertulis angka -39,29 yang menunjukkan presentase deviasi penurunan efisiensi pekerjaan. Disebabkan oleh menurunnya Kinerja Karyawan yang berakibat pekerjaan tidak sesuai target dan tepat waktu. Dari pemaparan di atas PT. Data Struktur Mandiri Tangerang telah berupaya semaksimal mungkin untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang positif untuk seluruh karyawannya, budaya organisasi yang ditegakkan sebagai prinsip utama perusahaan, dan tata letak fisik tempat kerja agar aman dan nyaman bagi pekerja sekaligus memungkinkan terjadinya produktivitas maksimum untuk semuanya. Meski demikian, perusahaan masih meyakini adanya tanda-tanda penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DATA STRUKTUR MANDIRI TANGERANG”**.

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dan perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Taliziduhu Ndraha (2005:55), budaya dalam organisasi adalah “nilai-nilai dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan dalam organisasi”. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang berkaitan dengan visi organisasi atau cita-cita oraganisasi. Visi harus mampu diaktualisasikan melalui manajemen organisasi, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, maupun evaluasi. Visi itu harus mampu merubah impian menjadi suatu kenyataan. Dalam hal ini, Budaya Organisasi harus mampu mendorong implementasi visi organisasi (Supriyatno & Wahyudi, 2018). Budaya Organisasi merupakan identitas yang dibawa oleh para anggota karyawan dalam organisasi. Selain itu Budaya Organisasi juga untuk mempermudah munculnya komitmen pada suatu yang lebih luas. Dan merupakan perekat hubungan di antara sikap para karyawan (Eksantari et. al., 2023).

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2008: 90) dalam Andriani (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang tidak mementingkan kepentingan dirinya sendiri, mampu memberikan gagasan yang bagus, dan mampu mempengaruhi yang luar biasa kepada para bawahannya. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi (Pioni et. al., 2023).

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001: 1) dalam Andriani (2016) pengertian Lingkungan Kerja adalah pengaturan kerja yang dilakukan karyawan baik

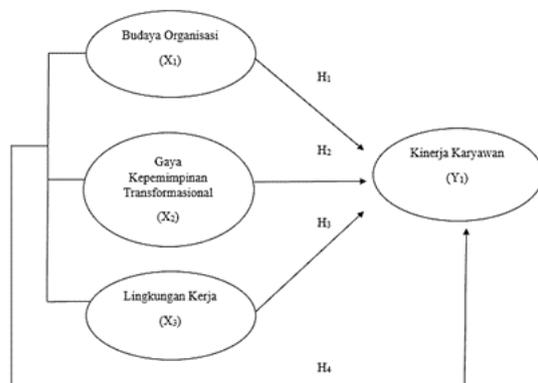
individu maupun bersama-sama, semua peralatan dan perlengkapan yang ada, dan teknik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan Kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal.

### Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017: 25) memberikan pengertian bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2004) dalam (Christine et. al., 2023) merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah penulis, 2024

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ho : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ha : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ha : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ho : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

Ha : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Dilakukan selama 4 bulan, dari Februari hingga Juni 2024. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan, dengan observasi langsung pada subjek untuk mengumpulkan data. Tujuannya adalah menganalisis hubungan antar variabel dan membuat hipotesis. Respondennya adalah seluruh karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Sampel diambil secara non-acak dengan teknik sensus. Data primer yang akan digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dengan memberikan skor penilaian, yang akan disesuaikan dengan Skala Likert. Untuk data sekunder, penulis mengumpulkan data langsung di lapangan dan juga mendapatkan sebagian informasi dari pihak lain yang sudah mengumpulkannya. Selain itu, data juga diperoleh dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya yang mendukung kajian. Data tersebut akan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengevaluasi dampak satu variabel terhadap variabel lainnya. Sebelum analisis, uji hipotesis

konvensional akan dilakukan untuk memastikan kecocokan data untuk regresi linear berganda.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Membantu memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur secara akurat apa yang seharusnya diukur. Diuji menggunakan perangkat SPSS 24.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,603	0,361	Valid
	X1.2	0,631	0,361	Valid
	X1.3	0,579	0,361	Valid
	X1.4	0,413	0,361	Valid
	X1.5	0,535	0,361	Valid
	X1.6	0,570	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,474	0,361	Valid
	X2.2	0,648	0,361	Valid
	X2.3	0,707	0,361	Valid
	X2.4	0,398	0,361	Valid
	X2.5	0,594	0,361	Valid
	X2.6	0,489	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,729	0,361	Valid
	X3.2	0,465	0,361	Valid
	X3.3	0,805	0,361	Valid
	X3.4	0,709	0,361	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada tabel 1. Dapat disimpulkan bahwa masing – masing pernyataan setiap variabel telah diakui valid karena setiap pernyataan memiliki r hitung > r tabel yaitu 0,361.

##### Uji Reliabilitas

Membantu memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian konsisten dan dapat diandalkan, sehingga hasil penelitian bisa lebih akurat. Uji menggunakan Cronbach's Alpha dengan minimal 0,50.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Angka Pemanding	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,542	0,500	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>2</sub> )	0,538	0,500	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,601	0,500	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,648	0,500	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada tabel 2. Dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha >0,500 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

##### Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,065 + 0,170 + 0,434 + 0,316$$

Ringkasan:

1. Nilai 1,065 menunjukkan jika semua variabel independen (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 1,065. Ini merupakan nilai dasar Kinerja Karyawan tanpa pengaruh dari ketiga variabel tersebut.
2. Nilai 0,170 untuk Budaya Organisasi menunjukkan setiap peningkatan satu unit dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,170, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai 0,434 untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional menunjukkan setiap peningkatan satu unit dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,434, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan..
4. Nilai 0,316 untuk Lingkungan Kerja menunjukkan setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,316 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

##### UJI HIPOTESIS

##### Uji t ( Parsial)

Membantu mengestimasi sejauh mana pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap keputusan yang diambil dalam uji t sebagai berikut: individu hanya menjelaskan sebagian variabel tak bebas.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.065	1.992		.535	.595
Budaya Organisasi	.170	.072	.240	2.361	.022
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.434	.084	.537	5.150	.000
Lingkungan Kerja	.316	.108	.240	2.928	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hasil uji statistik t diperoleh dari referensi tabel = 2,008. Dalam penelitian ini, dengan jumlah variabel  $k = 4$ , jumlah sampel  $n = 55$ , maka  $55 - 4 - 1 = 50$ . Dengan nilai signifikansi 5%, nilai t sebesar 2,008. Karena nilai t yang dihitung melebihi nilai kritis t dari tabel, maka hipotesis nol dapat ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diselidiki.

#### a. Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji,  $H_0$  ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Perubahan dalam Budaya Organisasi di PT. Data Struktur Mandiri Tangerang terbukti berdampak pada Kinerja Karyawan. Ketika budaya ditingkatkan, kinerja juga akan meningkat. Situasi ini menunjukkan bahwa perubahan positif dalam budaya organisasi dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan.

#### b. Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji,  $H_0$  ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam PT. Data Struktur Mandiri Tangerang ini dikenal karena kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, perilaku yang membimbing, serta memberikan perhatian pribadi kepada karyawan. Pemimpin yang transformasional mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif, mengembangkan potensi mereka, dan merasa terlibat dalam

pencapaian tujuan organisasi. Melalui hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan.

#### c. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji,  $H_0$  ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Lingkungan Kerja di dalam PT. Data Struktur Mandiri Tangerang yang bersih, nyaman, aman dan dilengkapi dengan fasilitas memadai membuat karyawan merasa lebih betah saat bekerja. Hal ini dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas mereka.

#### Uji F (Simultan)

Membantu menilai benarkah ketiga variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini membantu mengevaluasi apakah model regresi dapat diandalkan serta digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independen. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas secara simultan.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	256.299	3	85.433	41.478	.000 <sup>b</sup>
Residual	105.047	51	2.060		
Total	361.345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Secara keseluruhan, nilai F yang diperoleh adalah 41,478. Tingkat signifikansi 0,000. Perbandingan nilai F tabel dengan melihat jumlah variabel independen dan responden serta alpha 5 persen yakni 2,77, mengindikasikan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Situasi ini mengindikasikan adanya pengaruh simultan pada semua variabel tersebut.

#### Uji r (Korelasi)

Membantu mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Semakin tinggi korelasi antara kedua variabel, nilai korelasi (r) akan meningkat mendekati 1, yang menunjukkan hubungan yang lebih kuat. Namun, semakin lemah hubungan antara kedua variabel, nilai korelasinya akan semakin mendekati 0. Pengujian korelasi juga dapat memberikan gambaran tentang arah dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji r

		Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.363*	.419**	.305*
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.024
	N	55	55	55	55
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.363*	1	.438**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000
	N	55	55	55	55
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.419**	.438**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000
	N	55	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.305*	.642**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	
	N	55	55	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap (Y), nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,024) dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,305, menunjukkan adanya hubungan korelasi yang lemah. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap (Y), nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000) dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,642, menunjukkan adanya hubungan korelasi yang kuat. Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap (Y), nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000) dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0,578, menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sedang.

### Uji R<sup>2</sup>

Membantu menunjukkan seberapa besar bagian perubahan dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.692	1.435

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Nilai R square (R<sup>2</sup>) yang didapat adalah 0,709. Berarti 70,9% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan kata lain, lebih dari setengah variasi dalam Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh ketiga faktor tersebut. Sementara itu, sebesar 29,1%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain seperti variabel Upah Kerja dan Motivasi Kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### KESIMPULAN

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya yang positif dan mendukung mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan kreatif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, dan memperhatikan kebutuhan karyawan meningkatkan semangat, komitmen, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja kondusif dan mendukung kebutuhan karyawan membantu mereka bekerja dengan lebih baik dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Kombinasi dari Budaya Organisasi yang positif, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja yang kondusif secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang optimal, mendorong karyawan untuk

mencapai kinerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan perusahaan.

## REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian, berikut merupakan saran dari penulis.

### a. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan melibatkan karyawan dalam kontribusi ide-ide yang inovatif seperti mengadakan sesi diskusi secara rutin atau mendirikan forum kreativitas di mana karyawan dari berbagai departemen dapat berkumpul untuk berbagi ide dan gagasan baru. Serta perusahaan harus dapat menyelaraskan nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi bekerja dengan profesional, berintegritas seperti pengadaan *workshop* tentang pentingnya bekerja secara profesional. Memberikan sanksi dan penghargaan dalam rangka memperkuat sikap disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab. Juga perusahaan dapat menempatkan poster dan *tagline* di tempat kerja yang dapat mengingatkan karyawan tentang nilai-nilai organisasi dalam upaya peningkatan budaya di dalam perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan harus selalu dikembangkan, perusahaan seharusnya mampu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan mendukung karyawan. Fokus pada keterampilan interpersonal, komunikasi efektif, dan kecerdasan emosional untuk memperkuat hubungan dengan karyawan seperti memberikan perhatian dan kesadaran karyawan secara individual. Serta mengajak karyawan berpartisipasi dalam proyek-proyek strategis yang memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan kreativitas mereka. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Seperti menyediakan

fasilitas yang memadai misalnya, ruang kerja yang nyaman, alat kerja yang lengkap, area istirahat dan waktu jam tidur selama 1 jam untuk seluruh karyawan. Menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui desain ruang kerja yang apik dan pencahayaan yang baik. Serta membangun hubungan harmonis antar karyawan melalui kegiatan *team building*, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap prestasi kerja.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga berpotensi mengintegrasikan konsep-konsep kunci dalam konteks spesifik. Dan dapat memberikan pemahaman holistik tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi Kinerja Karyawan. Disarankan agar menggunakan atau mengimbuhkan variabel lain memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau keseimbangan kerja-kehidupan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini memiliki batasan karena hanya di dalam PT. Data Struktur Mandiri Tangerang. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan lain dalam berbagai sektor industri Untuk mengevaluasi apakah hasil yang dicapai konsisten atau terdapat perbedaan signifikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2016). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.  
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>

- Christine, P. Y., Mulyati, A., & Nasution, U. C. (2023). Analisis Pengaruh Loyalitas Karyawan , Gaya Kepemimpinan Dan Product Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan CV Indah Makmur Surabaya. *Sosialita Untag*, 2(1), 1–15.
- Ottay, D. K. D., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. L. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah di Kecamatan Sario Kota Manado. *Jap*, 8(115), 10–17.
- Sewang Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60.  
<https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.919>
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.