

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada IKM Kuliner Kebab

Oleh:

Indana Zulfa

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2023



Pendahuluan

Menurut Efendi, dkk (2019) Industri kecil dan menengah atau yang sering juga diistilahkan dengan singkatan berupa IKM merupakan salah satu titik tumpu utama pemerintah dalam membangun lapangan kerja, terutama pada periode pasca krisis ekonomi. IKM ini mempunyai peran penting dan strategis dalam menggerakkan perekonomian nasional, utamanya dalam hal menciptakan peluang kerja dan sumber penghasilan untuk masyarakat miskin, mendistribusikan pendapatan dan mengurangi kemiskinan.

menurut Anjasminda (2021) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain. Perusahaan yang sudah berhasil dalam jangka panjang dan menjadi besar sejak awal menerapkan suatu budaya organisasi tertentu yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses dalam jangka panjang memiliki budaya organisasi yang mendorong kepada keberhasilan. Menurut Anjasminda (2021) menunjukkan ada tujuh indikator utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya setiap organisasi, diantaranya adalah inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko; Perhatian

Pada era globalisasi dan perdagangan bebas saat ini, Indonesia harus mempersiapkan diri menghadapi terjadinya perubahan besar pada berbagai aspek kehidupan khususnya dalam aspek ekonomi. Dengan pertukaran pasar global, maka para penguasa dituntut untuk melakukan pembenahan kinerjanya dalam rangka memenuhi kualitas produk atau jasa yang dikehendaki konsumen. Saat ini semakin banyak bisnis yang berkembang terutama bisnis makanan cepat saji yang semakin diminati [1]. Dalam kaitannya dengan globalisasi, daya saing itu sendiri bisa diartikan sebagai serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan, daerah, ataupun negara untuk memperoleh output yang berkualitas tinggi secara kontinu dalam rangka menghadapi kompetisi internasional.

Output yang dimaksudkan dalam definisi tersebut tidak hanya terbatas pada produk yang dihasilkan oleh perusahaan, tetapi juga mencakup pendapatan nasional yang dihasilkan oleh suatu negara pada suatu periode tertentu. Menurut Efendi, dkk (2019) Industri kecil dan menengah atau yang sering juga diistilahkan dengan singkatan berupa IKM merupakan salah satu titik tumpu utama pemerintah dalam membangun lapangan kerja, terutama pada periode pasca krisis ekonomi. IKM ini mempunyai peran penting dan strategis dalam menggerakkan perekonomian nasional, utamanya dalam hal menciptakan peluang kerja dan sumber penghasilan untuk masyarakat miskin, mendistribusikan pendapatan dan mengurangi kemiskinan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya organisasi?

Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap budaya organisasi?

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi? Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi?

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Fitrianingrum, dkk (2020) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Menurut Diana (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Operasionalisasi variable diperlukan guna menentukan atau menjabarkan indicator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variable lainnya. Berikut operasionaliasi variabel:

1. Variabel penelitian
2. Indikator variabel penelitian
3. Populasi dan teknik sampel
4. Pengujian hipotesis
5. Teknik analisis

Hasil

1. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja
2. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja.
4. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja.
5. Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
6. Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
7. Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
8. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

- 1) Memberikan visi dan misi yang dapat menyalurkan kepercayaan secara karismatik kepada anak buah.
- 2) Mampu memberikan inspirasi pada anak buahnya.
- 3) Mampu menstimulasi atau memicu kemampuan intelektual anak buahnya.
- 4) Memberikan perhatian pada setiap anak buahnya.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)

- 1) Pimpinan yang mampu memberikan imbalan kepada anak buahnya.
- 2) Pimpinan yang dapat memberikan pengawasan kerja kepada anak buahnya.
- 3) Pimpinan yang dapat memberikan solusi setelah adanya kesalahan kerja kepada anak buahnya.

c. Produktivitas kerja (Y)

- 1) Kemampuan untuk terus dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai.
- 2) Memiliki semangat kerja yang harus ditanam pada setiap individu untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- 3) Selalu berusaha mengembangkan diri terhadap kemampuan kerja.
- 4) Selalu berusaha meningkatkan kualitas mutu kerja yang lebih baik.
- 5) Mempertgunakan keseluruhan sumber daya yang ada dengan hasil yang dicapai secara

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap budaya organisasi IKM Kuliner Kebab.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan IKM Kuliner Kebab.
3. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap signifikan budaya organisasi IKM Kuliner Kebab.
4. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan IKM Kuliner Kebab.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan IKM Kuliner Kebab.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi IKM Kuliner Kebab.
7. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi IKM Kuliner Kebab.

Temuan Penting Penelitian

Terdapat 2 gaya kepemimpinan yang terjadi karena pergantian kepala atau pemimpin di dalam perusahaan tersebut dan terjadinya pengaruh dalam melakukan pekerjaan yang berakibat meningkatnya produktivitas kerja pada tempat penelitian yaitu CV. Sumber Makmur Magersari Sidoarjo

Manfaat Penelitian

1. Dapat mengetahui perbedaan dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional
2. Dapat mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Dapat mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Dapat mengetahui perbedaan yang terjadi dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Referensi

- [1] Isnawita, "PENGARUH LINGKUNGAN SOSIAL, NILAI YANG DIRASAKAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DAN NIAT PEMBELIAN KEMBALI PADA ABUD'S KEBAB KOTO NAN IV PAYAKUMBUH," Artik. Publ., 2018.
- [2] S. Efendi, E. Guridno, E. Sugiono, and S. HS, PENGUATAN INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) DI INDONESIA. 2019.
- [3] A. Bako, "APLIKASI TUTORIAL PEMBUATAN KEBAB BERBASIS ANDROID," Skripsi, 2017.
- [4] Hairudinor, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," J. Adm. Bisnis, vol. 10, no. 1, pp. 48–54, 2020.
- [5] A. Anjasmina, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," Skripsi, p. 1, 2021.
- [6] E. Sun, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL, DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN TENTANG UPAH PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA PT. X SURABAYA)," J. Eksek., vol. 15, no. 2, pp. 334–355, 2018.
- [7] B. Narpati, I. Lubis, K. I. Meutia, and E. P. Ningrum, "Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi," JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma), vol. 4, no. 2, pp. 121–133, 2021, doi: 10.32493/frkm.v4i2.9808.
- [8] D. Sujadi et al., "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA DI HOTEL THE OBEROI BEACH RESORT BALI," J. EKBIS, vol. 22, no. 2, pp. 160–177, 2021.
- [9] P. D. Eka and D. A. Wibowo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat," J. Ilm. PERKUSI, vol. 1, no. 4, p. 527, 2021, doi: 10.32493/j.perkusi.v1i4.13392.

