



Pelaksanaan Budaya Organisasi Dan Pendekatan Kepemimpinan Terhadap Meningkatkan Produktivitas Karyawan

¹Sewang, ²Suprianto. ³K, Hery Fadly

^{1,2,3} Universitas Megarezky, Jl Antang Raya No.43 Telp. 0411-492 401- 496401

e-mail: ¹Sewangsulsel@gmail.com, ²anthonhiemad@gmail.com, ³heryfadly393@gmail.com

Abstrak

Dalam upaya pengembangan organisasi, terdapat banyak faktor yang harus diambil tindakan. Budaya organisasi menjadi salah satu elemen penting yang mendukung perkembangan organisasi. Budaya organisasi muncul dari kebiasaan yang dianut oleh organisasi, dan menjadi landasan untuk mencapai tujuan organisasi. Implementasi budaya organisasi dalam organisasi memiliki peran kunci karena memengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan organisasi menuju tujuannya. Gaya kepemimpinan menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pemimpinnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan, dengan menggunakan metode literature review. Pendekatan studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi teori yang relevan dengan kasus yang sedang dibahas. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan. Dalam konteks perusahaan, kepemimpinan menjadi faktor penentu kesuksesan, karena peran pemimpin sangat krusial dalam menciptakan perubahan yang signifikan dan stabilitas dalam organisasi.

Kata kunci— Budaya organisasi, kepemimpinan dan produktivitas karyawan

Abstract

In the pursuit of organizational development, numerous factors require attention. Work culture stands out as a pivotal element that bolsters organizational growth. Work culture arises from the practices embraced by an organization and serves as the foundation for achieving the organization's objectives. The implementation of a work culture within an organization plays a pivotal role as it influences the attitudes and behaviors of human resources within the organization. On the other hand, leadership style also plays a crucial role in steering the organization toward its goals. Leadership style is the linchpin in human resource management, bearing the responsibilities assigned to its leader. This research aims to explore the relationship between work culture and leadership style in enhancing employee performance within a company, utilizing a literature review methodology. The literature review approach involves collecting and evaluating theories relevant to the discussed case. The results of the literature review reveal that work culture and leadership style have a positive and significant impact on improving employee performance. In the context of a company, leadership emerges as the determining factor for success, given that a leader's role is pivotal in effecting significant change and stability within the organization

Keywords—Organizational Culture, Leadership, and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam usaha meningkatkan produktivitas yang lebih baik, berbagai strategi harus diterapkan untuk memotivasi para pekerja agar menjalankan tugas mereka secara efektif dan dengan tingkat dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Salah satu strategi tersebut adalah dengan membentuk dan meningkatkan budaya organisasi di antara para karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut definisi Mangkunegara sebagaimana yang dikutip dalam Yusran Assagaf (2012), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi, sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang

dikembangkan dalam sebuah organisasi dan berfungsi sebagai panduan perilaku bagi anggotanya dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Kotler (2005) dan Santoso serta Purwanti (2014), budaya dianggap sebagai faktor mendasar yang memengaruhi keinginan dan perilaku. Budaya dimulai dari kebiasaan dan merupakan gaya hidup yang berkembang, membedakan sekelompok individu, dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya mencakup beragam elemen, termasuk sistem agama dan politik, tradisi, bahasa, alat, pakaian, arsitektur, dan seni.

Berdasarkan definisi ahli di atas mengenai budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan adat yang diadopsi oleh sebuah organisasi sebagai panduan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi sangat penting karena terkait dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Keberhasilan dalam pekerjaan sangat terkait dengan nilai-nilai tersebut, yang berasal dari tradisi, kebiasaan, agama, dan prinsip-prinsip lain yang membentuk keyakinan dan kemudian menjadi norma perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah individu yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Kepemimpinan, dalam arti yang lebih luas, dapat diuraikan sebagai proses pengaruh dalam pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi, memotivasi perilaku para pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi perbaikan dalam dinamika kelompok dan budaya, mengatur dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai tujuan, menjaga hubungan kerja dan kohesi tim, serta mendapatkan dukungan dan kerjasama dari individu di luar kelompok atau organisasi lainnya.

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Obasan dan Hassan (2014) mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil studi tersebut, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan produktivitas pemimpin secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan dapat menjadi referensi dan motivasi bagi karyawan untuk terus mengembangkan potensi mereka demi kemajuan organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau literatur review, yang merupakan suatu pendekatan penelitian yang sistematis, eksplisit, dan dapat direproduksi untuk mengidentifikasi dan menghimpun informasi dari berbagai sumber terkait dengan topik penelitian. Studi literatur review dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan data dan mensintesis sumber-sumber yang relevan dengan penelitian, termasuk jurnal, buku, dokumen, sumber internet, dan pustaka lainnya. Metode studi literatur merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka, pembacaan dan pencatatan, serta pengelolaan bahan penulisan (Nursalam, 2016).

Menurut Sugiyono, seorang ahli penelitian, studi pustaka atau studi literatur adalah analisis teoritis yang melibatkan referensi dan literatur ilmiah yang relevan dengan aspek budaya, nilai, serta norma yang ada dalam konteks situasi sosial yang sedang diselidiki. Metode studi literatur melibatkan rangkaian kegiatan yang terdiri dari pengumpulan data dari sumber pustaka, pembacaan, pencatatan, dan pengelolaan bahan penelitian (Zed, 2008:3). Dalam pandangan Daniah dan Warsiah (2009:80), Studi Literatur adalah jenis penelitian di mana peneliti mengumpulkan berbagai buku, majalah, dan sumber pustaka lain yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Keterkaitan antara budaya organisasi dan peningkatan produktivitas pegawai.

Penerapan budaya perusahaan di dalam organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi produktivitas karyawan, karena hal ini membantu karyawan memahami budaya yang dianut oleh perusahaan tersebut. Budaya perusahaan merupakan elemen kunci dalam mencapai produktivitas yang diperoleh oleh para karyawan. Pola asumsi dasar yang terbentuk di dalam kelompok dan digunakan untuk mengatasi masalah membantu membentuk kemampuan adaptasi karyawan terhadap lingkungan dan memperkuat persatuan di antara anggota-anggota organisasi (sebagaimana dijelaskan oleh Luthan pada tahun 2014). Selain itu, penelitian yang diungkapkan oleh Kotter dan Heskett pada tahun 2012 juga mengulas hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan.

1. Dalam organisasi dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung bergerak bersama menuju tujuan yang sama, seperti anggota orkestra yang mengikuti pemimpin yang sama dalam permainan musik mereka.
2. Budaya organisasi yang solid memberikan kontribusi positif terhadap performa bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang tinggi di kalangan karyawan.
3. Budaya yang teguh memiliki peran dalam meningkatkan performa dengan memberikan kerangka kerja dan pengawasan yang diperlukan tanpa menghambat inisiatif dan inovasi yang dapat membatasi pertumbuhan.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai sosial dan pola perilaku yang diterapkan dalam perusahaan dan berhubungan dengan akal serta sikap karyawan ketika menjalankan pekerjaan. Menurut Nawawi (2008), indikator budaya organisasi dalam penelitian ini melibatkan:

1. Melaksanakan tugas sesuai dengan peran yang ditetapkan.
2. Menyokong integritas dan kejujuran dalam pekerjaan.
3. Menunjukkan komitmen tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.
4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.
5. Mampu berkolaborasi dengan rekan kerja dengan baik, menjalin interaksi positif dengan sesama anggota tim, dan memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja mereka.

Rivai (2008: 430) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi menentukan batas dan membedakan organisasi dari organisasi lain.
2. Budaya organisasi memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi memudahkan terbentuknya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
4. Budaya organisasi dapat meningkatkan stabilitas dalam sistem sosial.

Mengutip pandangan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berperan sebagai elemen yang membedakan dan membatasi organisasi dari yang lain, memberikan identitas bagi anggotanya, mendorong komitmen untuk meraih tujuan yang lebih luas daripada kepentingan individual, menguatkan solidaritas sosial, serta berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota organisasi.

Produktivitas karyawan merujuk pada hasil dari pekerjaan atau aktivitas individu atau kelompok dalam konteks sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan bertujuan mencapai target organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2008). Penilaian produktivitas karyawan didasarkan pada kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, dengan menggunakan skala interval. Produktivitas karyawan mencerminkan pencapaian seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Sutrisno, 2010). Indikator produktivitas ini mencakup:

1. Tingkat keteraturan dalam pekerjaan.

2. Pemenuhan tenggat waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. Kualitas pekerjaan yang tinggi yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
4. Pencapaian kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
5. Penguasaan terhadap pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan.

Kemampuan untuk menganalisis dan memahami tugas yang diberikan adalah hal yang penting. Hubungan antara budaya organisasi suatu perusahaan dan produktivitas karyawan tercermin melalui perilaku perusahaan tersebut. Apabila karyawan mengikuti aturan kerja sesuai dengan budaya perusahaan, ini akan menciptakan kepuasan bagi mereka dan bahkan dapat menghasilkan penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Budaya perusahaan memiliki pengaruh terhadap tindakan karyawan yang secara tak sadar mereka terapkan saat bekerja. Suharsono (2012) menggambarkan budaya organisasi sebagai pola perilaku yang umum dalam komunitasnya dan berdampak pada tindakan anggotanya, meskipun sebagian besar dari mereka mungkin tidak menyadari hal tersebut.

Pentingnya budaya perusahaan dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan juga ditegaskan oleh pernyataan Robbins (2004), yang mencatat bahwa penelitian menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan dengan budaya yang kuat lebih berkomitmen kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan di perusahaan dengan budaya yang lemah. Perusahaan dengan budaya yang kuat juga menggunakan rekrutmen dan praktik sosialisasi untuk memperkuat komitmen karyawan. Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa budaya yang kuat berhubungan dengan produktivitas perusahaan yang tinggi.

Penerapan budaya organisasi yang efektif sebagai alat manajemen akan mendorong motivasi karyawan untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif. Meskipun nilai-nilai budaya ini tidak selalu terlihat secara langsung, mereka merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan efektivitas produktivitas mereka. Nilai-nilai dan keyakinan dasar yang ditanamkan dalam organisasi menghasilkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen yang diterapkan kepada karyawan melalui komunikasi lisan atau tertulis, dan juga tercermin dalam tindakan mereka. Semakin sering kebijakan dan praktik manajemen ini digunakan dan terbukti berhasil, semakin kuat mereka menjadi bagian dari perilaku dan rutinitas kerja sehari-hari.

b. Dampak Gaya Kepemimpinan pada Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada hasil kerja yang diberikan oleh seorang individu, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2011). Guritno dan Waridin (2005) menjelaskan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan menjadi tantangan serius dalam manajemen, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan organisasi sangat penting. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut dan motivasi kerja karyawan.

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki keahlian khusus dalam suatu bidang, dan pada umumnya memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja bersama mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir dengan tujuan mencapai tujuan tertentu (Stogdill, seperti yang dikutip oleh Kartono, 1994). Di dalam organisasi, kepemimpinan yang efektif melibatkan pengembangan staf dan menciptakan iklim motivasi yang mendorong produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinannya dengan cermat, karena gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi

perilaku orang lain, dan ini sangat penting untuk menyalurkan persepsi di antara anggota kelompok yang akan dipengaruhi (Didiks, 2008).

Schmidt (dalam Stoner, 1973) mengidentifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan:

1. Faktor yang berasal dari pemimpin, termasuk pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.
2. Faktor yang berasal dari bawahan, seperti tingkat kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, serta keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab dan wewenang.
3. Faktor yang berasal dari situasi lingkungan, yang mencakup preferensi gaya kepemimpinan oleh kelompok kerja, sifat tugas yang dihadapi, dan tekanan waktu yang ada.

Dalam keseluruhan, faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu konteks organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan produktivitas karyawan, karena gaya kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dalam mengelola karyawan dalam konteks pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Yulk (2010), gaya kepemimpinan adalah sebuah proses yang digunakan untuk memengaruhi orang lain agar mereka memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, serta bagaimana tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan efektif. Ini juga melibatkan upaya untuk memfasilitasi usaha individu dan kolektif menuju pencapaian tujuan bersama. Wirawan (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap dan tindakan para pengikutnya.

Lebih lanjut, Yuniarsih dan Suwatno (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pemikiran orang lain, agar mereka bersedia dan mampu untuk mengikuti pandangannya. Gaya kepemimpinan juga dapat memberikan inspirasi kepada orang lain untuk merencanakan dan menciptakan sesuatu yang lebih bermakna.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan adalah kunci penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai menjadi suatu tugas penting bagi pemimpin dalam konteks manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Mohd. Kurniawan DP (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan di Percetakan Dimas di Kota Palembang menggunakan variabel independen dalam menentukan pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas dengan mempertimbangkan gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard (2004). Lewin, dalam penelitiannya, mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan yang ada:

1. Gaya kepemimpinan autokratis, yang cenderung otoriter dan sentralistik dalam pengambilan keputusan.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, yang melibatkan partisipasi kelompok dalam pengambilan keputusan.
3. Gaya kepemimpinan laissez-faire atau kendali bebas, di mana pemimpin memberikan kebebasan besar kepada anggotanya dalam mengambil inisiatif dan keputusan.

Menurut Handoko dan Reksohadiprodjo (1997), variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis:
 - a. Pemimpin memiliki sedikit perhatian terhadap kebutuhan bawahan.
 - b. Komunikasi yang diterapkan hanya satu arah, yaitu dari atas ke bawah.

- c. Pemimpin cenderung mempertahankan peran sebagai pribadi yang memberikan pujian dan kritik terhadap pekerjaan setiap anggota tanpa interaksi yang berarti.
 - d. Pemimpin menjaga jarak dari partisipasi aktif dalam kelompok, kecuali jika harus menunjukkan keahliannya.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis:
 - a. Pemimpin lebih memperhatikan bawahan sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b. Menekankan pentingnya seimbang antara perhatian pada bawahan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
 - c. Pemimpin berusaha untuk tetap objektif dan berfokus pada fakta ketika memberikan pujian dan kritik terhadap pekerjaan bawahan.
 - d. Pemimpin berusaha untuk bersikap sebagai anggota kelompok yang biasa, menjalankan interaksi yang lebih terbuka.
 3. Gaya Kepemimpinan Laizze Faire:
 - a. Pemimpin memberikan bawahan kebebasan untuk mengatur diri mereka sendiri.
 - b. Pemimpin hanya menetapkan kebijakan dan tujuan umum tanpa campur tangan yang terlalu banyak.
 - c. Bawahan memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan yang dianggap relevan untuk mencapai tujuan, dalam berbagai aspek yang mereka anggap sesuai.

Berdasarkan variabel dan indikator yang telah disebutkan, penelitian menunjukkan bahwa pemilihan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak yang lebih besar daripada indikator-indikator lainnya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan laissez-faire memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan dengan indikator lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Emilia Ika Andriyani (2016), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan profesional yang mencakup perhatian, keramahan, dan motivasi terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021) pada PT Melzer Global Sejahtera di Jakarta juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menggunakan koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan.

Penelitian Panji Setya Depitra dan Herman Soegoto (2018) juga mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, sebagaimana hasil evaluasi mereka.

Penemuan-penemuan ini menunjukkan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga dapat berkontribusi pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat mendorong perusahaan mencapai tujuannya. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Produktivitas karyawan merupakan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur kemampuan dan kontribusi karyawan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi

produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka guna mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi, juga dikenal sebagai budaya organisasi, memainkan peran penting dalam pengaruh terhadap produktivitas. Budaya organisasi menggambarkan cara orang berpikir dan bertindak di dalam organisasi. Seiring berjalannya waktu, perusahaan dapat mengembangkan budaya organisasi yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Budaya organisasi yang positif, meskipun mungkin tidak selalu disadari, mendukung perkembangan organisasi menuju yang lebih baik. Budaya organisasi membantu membedakan dan mengidentifikasi organisasi, memperkuat komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan individu, dan mempromosikan solidaritas sosial, serta mengatur perilaku anggota organisasi.

Kepemimpinan adalah proses yang memungkinkan seseorang untuk mempengaruhi anggota organisasi agar mencapai tujuan. Hubungan antara pemimpin dan pengikutnya saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Meskipun demikian, pemimpin memiliki peran inisiatif dalam menjalin hubungan, berkomunikasi, dan menjaga hubungan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor dalam diri pemimpin, seperti pendidikan, pengetahuan, sikap, dan kepribadian, berperan penting dalam kesuksesan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap pengikut. Selain itu, faktor-faktor di luar kepemimpinan, seperti lingkungan kerja, juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar pekerja yang memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi, pemimpin harus bertanggung jawab dalam memelihara dan membangun ekosistem organisasi. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan perusahaan serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

SARAN

Diharapkan studi literatur ini dapat dijadikan sebagai referensi, menambah informasi dan gambaran budaya organisasi serta pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, pengukuran kinerja karyawan dan membantu perusahaan mengidentifikasi tren dan area untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS 4.1* (2019): 47-62.
- Andriyani, E. I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)*. Skripsi Di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arianty, N. (2018). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86-92.
- Az-Zahroh, NM, Safvitri, C., Putra, SA, & Anshori, MI (2023). *Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literatur Review*. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1 (3), 131-154.

- Cahyadi, N., S ST, M. M., Daryati, E., Ainun, A. N. A., Aminah Djunaid, S. E., Sewang, S. E., ... & Saksono, H. (2023). *Manajemen Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis Digital*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Fiedler, 1967, A Theory of Leadership Effectiveness. New York: Mc Graw Hill. Book Company dalam Rustandi A., 1992, Gaya Kepemimpinan, Bandung: CV. Armico
- Firawati, R., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*.
- Gering (2011) Noverina, Nurul, Arik Susbiyani, and Abadi Sanosra. "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10.2 (2020): 177-186.
- Ghazi & Muzaffar, 2018; Rajendar & Jun, (2005). Jayanti, Gusni Ami, and Nazwirman Nazwirman. "Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 21.2 (2020): 157-173.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 7180.
- Handoko, T. Hani (2003 *Manajemen*. Jogjakarta: Liberty. Edisi kedua.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F., & Mushtaq, H. (2015). Factors affecting the employee's performance: a case study of banking sector in pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*.
- Marianti, M. M. (2009). Teori kepemimpinan sifat. *Bina Ekonomi*, 13(1).
- Marsam. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media.
- Nuraeni Gani, M. M., & Kuliah, D. U. M. T. M. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM PERBANKAN SYARI'AH. Penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Prasetyo, R. (2006). *Pengembangan Karier Sekretaris Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Rifai (2008) Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. "Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga Pendidikan tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15.1 (2018): 63-77.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Sewang, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51-60.
- Sewang, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 109-199.
- Suharsono. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta : Penerbit Atma Jaya.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Tika, P. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Triguno (1995) Arianto, Dwi Agung Nugroho. "Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar." *Jurnal Economia* 9.2 (2013): 191-200.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Wibowo (2007) Silvia, Silvia, I. Wayan Bagia, and Wayan Cipta. "Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 7.1 (2019): 916.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C_20201113.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks Wirawan. (2014) *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan*
- Yuniarsih, Tj. & Suwatno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Jakarta: A