

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Budaya Kerja

2.1.1 Pengertian budaya kerja

Menurut para ahli Ruliyansa, (2018:83), budaya kerja adalah merupakan cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh dengan makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senangtiasa bekerja yang lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Dalam budaya ini adapun Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, memahami dan mengembangkan budaya kerja yang positif menjadi penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan efektif dan efisien.

Menurut para ahli Robbins (2015:721), budaya kerja adalah mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Pentingnya budaya kerja terletak pada pengaruhnya terhadap motivasi, kinerja, kepuasan, dan keterlibatan pegawai, serta pada keseluruhan efektivitas dan keberhasilan organisasi, budaya kerja ini mencerminkan identitas dan nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi, dan dapat menjadi faktor penentu atau mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja yang berkualitas.

Menurut para ahli Darodjat Achmad Rozi El Eroy (2018:96), budaya kerja adalah ide keahlian seni dan lain-lain yang diberikan manusia dalam waktu tertentu Budaya menyangkut moral sosial norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan kemampuan dan prioritas anggota keseluruhan pekerjaan dan kinerjanya dari hasil penilaian kinerja setiap individu dalam organisasi baik rekan pegawai maupun atasan tentang hasil kerja dan sikap dalam budaya bekerja.

Menurut Muchlisin Riadi (2019:46), budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut para ahli Triguno (2018:83), budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan instansi atau budaya kerja dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan instansi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut konsep para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja melibatkan ide keahlian, seni, nilai, norma, dan sikap yang berkaitan dengan pekerjaan dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Budaya kerja mencakup asumsi, nilai, dan norma yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja, Budaya kerja juga memainkan peran penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja karyawan, dengan kesadaran individu terhadap peraturan, tugas, dan tanggung jawabnya, Kesadaran ini berkontribusi pada kesuksesan institusi secara keseluruhan.

2.1.2 Jenis-jenis Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:316), adalah memeknai budaya kerja sebagai rangkaian asumsi, nilai, dan norma yang berkembang di dalam perusahaan, kemudian menggunakannya sebagai kode etik bagi karyawan perusahaan bertujuan memberikan solusi terhadap segala permasalahan baik penyesuaian dari luar lingkungan kerja serta penyatuan terhadap kultur dan budaya masing-masing karyawan pada perusahaan tersebut. Adapun empat jenis-jenis budaya kerja secara umum yang diterapkan pada instansi sebagai berikut:

1. Penerapan Struktur Kepemimpinan

Penerapan struktur kepemimpinan terhadap budaya kerja yang menerapkan struktur kepemimpinan serta formalitas dalam setiap kegiatannya, Melalui hierarchical culture, suatu instansi dapat mencapai resolusi jangka panjang serta hasil yang stabil dalam lingkungan kerja.

2. Menekankan Aspek Kolaborasi Budaya

Menekankan aspek kolaborasi dimana anggotanya menganggap diri mereka sebagai satu klan, kelompok, atau keluarga besar yang saling berpartisipasi secara aktif, budaya klan ini berfokus pada kerjasama tim, kesepakatan bersama, serta komunikasi yang baik. Keuntungan yang bisa diperoleh dengan menerapkan clan culture.

3. Penerapan Tipe Budaya

Suatu budaya kerja yang berfokus pada energy, kreativitas, dan pengambilan risiko, Instansi yang menerapkan tipe budaya kerja seperti ini akan mendorong para karyawannya untuk selalu inovatif, kreatif, dan berani mengambil risiko. *Adhocracy culture* bisa dibilang budaya kerja yang paling optimal untuk meningkatkan produktivitas serta inovasi dalam instansi tersebut.

4. Penerapan Aspek Kompetitif Pegawai

Instansi yang menekankan aspek kompetitif antar karyawan dalam lingkungan kerja, Jadi mereka dituntut untuk bersaing satu sama lain dalam memberikan hasil yang terbaik bagi instansi tersebut.

Menurut Tika (2018:123), terdapat beberapa jenis budaya kerja sebagai berikut:

a. Budaya rasional.

Dalam budaya ini, proses informasi individual klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah di asumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak.

b. Budaya ideologis.

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif dari pengetahuan yang dalam pendapat dan inovasi diasumsikan sebagai sarana bagi

tujuan revitalisasi dukungan dari luar, diperoleh sumber daya dan pertumbuhan.

c. Budaya konsensus.

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif diskusi, partisipasi dan consensus, diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi iklim, moral dan kerja sama kelompok.

d. Budaya hierarki.

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal dokumentasi, komputasi dan evaluasi diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan stabilitas kontrol dan koordinasi.

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R dalam Drs. H. Moh. Pabundu (2016:124), mengemukakan jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

1. Budaya rasional, Dalam budaya ini proses informasi individual, klarifikasi sasaran, pertimbangan logika, perangkat pengarah diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak.
2. Budaya ideologis Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif dari pengetahuan yang dalam, pendapatan dan inovasi diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan.
3. Budaya konsensus Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif diskusi, partisipasi dan konsensus diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi iklim moral dan kerja sama kelompok
4. Budaya kerja Dalam budaya ini, budaya kerja diinstansi yang berfokus pada perkembangan dan kestabilan peraturan.

Menurut konsep para ahli diatas dapat disimpulkan Pemahaman tentang jenis-jenis budaya kerja ini dapat membantu organisasi memahami preferensi, kebutuhan, dan pendekatan yang lebih cocok dalam lingkungan kerjanya. Setiap jenis budaya kerja memiliki kelebihan

dan kelemahan masing-masing, dan penerapannya dapat disesuaikan dengan konteks organisasi dan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.3 Tujuan Budaya Kerja

Menurut Frinaldi (2014:132), Tujuan budaya kerja adalah memelihara keserasian dan keharmonisan lingkungan kerja, menciptakan kondisi kerja yang teratur, tertib dan aman, memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja atau memakmurkan dan mensejahterakan pekerja serta meningkatkan etos kerja yang tinggi atau dinamis. Budaya kerja yang baik dapat membawa berbagai manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas

Budaya kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, meningkatkan kualitas kerja dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

2. Meningkatkan kepuasan karyawan

Budaya kerja yang menghargai dan mendukung karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini berdampak positif pada motivasi, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

3. Meningkatkan kolaborasi dan kerjasama

Budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerjasama antarindividu dan tim akan memperkuat sinergi di antara mereka. Hal ini dapat menghasilkan pemecahan masalah yang lebih baik, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.

4. Meningkatkan komunikasi

Budaya kerja yang terbuka dan mendukung komunikasi yang efektif akan memperbaiki aliran informasi dan pemahaman di antara anggota organisasi. Ini penting untuk kerjasama yang sukses pengambilan keputusan yang tepat, dan pengelolaan konflik yang sehat.

5. Membentuk identitas dan citra organisasi

Budaya kerja yang kuat dan konsisten akan membentuk identitas organisasi yang unik. Hal ini dapat mempengaruhi citra dan reputasi organisasi di mata karyawan, pelanggan, dan masyarakat umum

6. Meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas

Budaya kerja yang mendorong adaptabilitas dan fleksibilitas akan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Ini penting untuk kelangsungan dan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul.

Menurut para ahli Feriyanto dan Triana (2015:127), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut para ahli Faizal dkk (2019:59), menjelaskan bahwa Tujuan budaya kerja dapat dikatakan berkualitas tinggi dan tujuannya dapat berhasil dicapai bergantung pada pengaruh faktor internal perusahaan, misalnya kemampuan dan budaya kerja karyawan tergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Output yang dihasilkan akan berkualitas tinggi, Budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pegangan bagi karyawan untuk menghadapi persoalan dari luar dan menyesuaikan upaya integrasi diri dalam internal instansi sehingga seluruh pegawai dapat memaknai nilai yang ada.

Menurut (Mangkunegara (2015:316), memaknai Tujuan budaya kerja sebagai rangkaian asumsi, nilai, dan norma yang berkembang di dalam kinerja pegawai, kemudian menggunakan sebagai kode etik bagi karyawan di dalam instansi bertujuan memberikan solusi terhadap segala permasalahan baik penyesuaian dari luar lingkungan kerja serta penyatuan terhadap kultur dan budaya kerja masing-masing karyawan pada instansi tersebut, Kesesuaian pegawai dalam bidang pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah ditentukan dan Kemampuan karyawan yang lebih tinggi dapat diukur dengan pengetahuan, perubahan kepribadian, dan konsep diri yang lebih baik. Pegawai berkompeten memiliki ciri khas mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja dan memiliki pengetahuan luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu membuat laporan secara akurat dan sistematis, mampu mengendalikan emosi, serta berkemampuan dalam memperbaiki diri.

Menurut konsep para ahli diatas dapat disimpulkan, Dalam mencapai tujuan-tujuan konsep diatas, penting bagi suatu organisasi untuk merancang dan mempromosikan budaya kerja yang kondusif yang sesuai dengan nilai-nilai, norma, dan kebutuhan spesifik dalam suatu organisasi tersebut.

2.1.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut Sofyandi (2018), ada beberapa indikator budaya kerja yaitu:

1. Kebiasaan
2. Sikap
3. Peraturan
4. Nilai-nilai

2.2 Konsep Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan ini merupakan sebuah kemampuan atau sikap dalam suatu kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya dalam hal bekerja secara efisien yang mana tujuan untuk mencapai sebuah target atau goal dalam suatu organisasi yang diberikan suatu kepercayaan sebagai kepala atau pimpinan dalam suatu sistem organisasi ataupun dalam instansi tersebut.

Menurut Hasibuan, (2011:170), Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Newstrom (2011:171), Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut para ahli Firmansyah & Mahardhika (2018:195), kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi Manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. memimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan, dan mendahului, bukan memerintah saja.

Menurut para ahli Krisnandi dkk (2019:174), definisi pemimpin adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta sebagai penanggung jawab utama. Menurutnya dalam sebuah organisasi ada pemisahan yang jelas di mana ada orang yang memberi tugas (pemimpin) dan ada yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status dan lain-lain.

Menurut para ahli Griffin Sadikin (2020:116), berpendapat bahwa menurutnya kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa

paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau budaya kerja, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau budaya kerja, Dengan demikian arahan dan perintah yang diberikan seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya.

Menurut konsep para ahli diatas dapat disimpulkan, Dalam suatu kepemimpinan melibatkan berbagai aspek seperti mempengaruhi, mengarahkan, memberi tugas, mengkoordinasikan, atau memotivasi anggota kelompok, Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kualitas yang baik seperti kewibawaan, kekuasaan, keterampilan khusus, dan kemampuan untuk membangun kerelaan dan keikhlasan dari bawahnya.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menuru Yukl (2013:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Kepemimpinan transformasional ini salah satu model kepemimpinan yang bisa menerapkan kepada para anggotanya dalam bentuk budaya kerja untuk perkembangan budaya organisasi dalam Bentuk kepemimpinan transformasional tersebut, dan memiliki beberapa arti yang berbeda-beda namun pada dasarnya mengarah pada hal yang sama atau kepemimpinan ini umumnya menekankan beberapa nilai-nilai penting pada para bawahannya untuk mencapai kepentingan organisasi Sehingga para anggota secara khusus dapat melupakan kepentingan pribadi dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut para ahli Ancok (2020:6), adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh yang Diidealkan

Pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam

melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan yang membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.

2. Motivasi yang Inspirasional

Perilaku pemimpin yang menginspirasi dan antusiasme bawahan terhadap prestasi serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin seperti ini memiliki visi menarik untuk masa depan, menetapkan standar tinggi bagi pengikutnya, optimis serta antusias memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan.

3. Stimulasi Intelektual

Perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecahan masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi.

4. Perhatian Perseorangan

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain terutama bawahan sebagai individu atau pribadi unik dan mempertimbangkan kebutuhan individualnya serta aspirasi dan saran-sarannya, Dengan demikian pemimpin yang memiliki kepedulian perseorangan akan memberikan perhatian personal terhadap bawahannya serta menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang baik.

berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan

transformatifional tidak hanya mengubah salah satu aspek motivasi kepada anggota saja, akan tetapi perubahan itu diharapkan terjadi pada semua aspek secara holistik agar mampu memberikan yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Menurut para ahli Robbins (2017:262), artinya gaya kepemimpinan transformatifional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengubah bawahan menjadi lebih baik dalam bekerja tidak menggunakan kepentingannya akan tetapi mengutamakan kepentingan organisasi tersebut.

Menurut konsep para ahli diatas dapat disimpulkan, Dalam suatu kepemimpinan transformatifional, pemimpin mampu mempengaruhi bawahan hingga menciptakan rasa percaya diri, bangga, loyalitas, dan rasa hormat, Pemimpin ini juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan mengutamakan kepentingan budaya kerja, Kepemimpinan transformatifional melibatkan perubahan holistik pada motivasi dan anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi kepentingan budaya kerja secara keseluruhan untuk mencapai suatu tujuan

2.2.3 Tujuan Kepemimpinan Transformatifional

Menurut para ahli Giddens (2018:134), kepemimpinan transformatifional adalah menekankan motivasi intrinsik setiap anggota organisasi dan pengembangan setiap individu di suatu organisasi tersebut. Pemimpin transformatifional berusaha untuk menggabungkan antara aspirasi dan kebutuhan setiap individu memandang pemimpin mereka berdasarkan atribut-atribut kepemimpinan transformatifional. Analisis ini juga dapat membantu dalam mengembangkan strategi dan taktik untuk memperbaiki kinerja organisasi melalui pemimpin yang efektif dan inspiratif, Selain itu dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan bawahannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Yukl (2010:85), kepemimpinan yang efektif sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut para ahli Robbins dalam Sadikin (2020:116), tujuan kepemimpinan transformasional adalah Tujuan mempengaruhi kelompok atau anggotanya menuju tercapainya tujuan atau sasaran utama dalam instansi yang Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau perintah secara langsung untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut para ahli Sadikin dkk (2020:119), tujuan kepemimpinan transformasional, untuk mempengaruhi kelompok atau karyawan menuju tercapai sasaran, kepemimpinan ini juga dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain yang dilakukan, bukan melalui paksaan melainkan himbauan dan persuasi.

Menurut konsep para ahli diatas dapat menyimpulkan, tujuan kepemimpinan transformasional ini mencapai sasaran organisasi melalui pengaruh yang positif, himbauan, persuasi, dan motivasi, bukan hanya melalui paksaan atau perintah langsung, Pemimpin transformasional mampu memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju kesuksesan budaya kerja mereka secara bersama.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wall (2018:24), adapun delapan faktor yang mempengaruhi transformasional yaitu:

1. Pemimpin harus memverifikasi dan mengkomunikasikan perlunya transformasi pada anggota organisasi.
2. Pemimpin manajerial harus mengembangkan strategi dan tujuan untuk mengimplementasikan transformasi.

3. Pemimpin manajerial harus membangun dukungan internal untuk transformasi.
4. Dukungan manajemen puncak dan komitmen terhadap transformasi
5. Pemimpin manajerial harus mendapat dukungan dari pemangku kepentingan.

Menurut para ahli Fiedler dalam Amirullah (2015:173), mengungkapkan tiga dimensi kontingensi yang akan menjadi faktor-faktor situasional utama yang dapat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Hubungan pemimpin dan bawahan yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian pegawai, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Menurut para ahli menurut Siagian (2016:40-41), beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Fungsi penting dari budaya organisasi untuk membantu dalam memahami lingkungan dan cara agar dapat menanggapinya. Oleh karena itu budaya sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan dapat melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapainya kepemimpinan yang efektif.

2. Faktor Gaya Kepemimpinan

menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang manajer dan bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif ataupun positif. Hal ini dapat dipahami bahwa setiap bawahan pasti memiliki karakter

yang berbeda-beda, oleh karena itu setiap pemimpin pasti memiliki cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses ia selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat.

3. Keterampilan Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan itu sendiri dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan seorang pemimpin sendiri.

Menurut konsep para ahli diatas dapat menyimpulkan, Dengan faktor-faktor tersebut secara kolektif mempengaruhi gaya kepemimpinan dan efektivitasnya, Pemimpin yang efektif harus mempertimbangkan konteks situasional dan faktor-faktor tersebut untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi dan mencapai hasil yang diinginkan secara bersama sama.

2.2.5 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang-orang di bawah kepemimpinannya untuk mencapai tujuan bersama dan mencapai keberhasilan organisasi atau kelompok.

Menurut para ahli Kartono (2020:34), beberapa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat Seorang Pemimpin

Dalam hal ini sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

2. Kebiasaan Seorang Pemimpin

Dalam hal ini kebiasaan memiliki pengaruh sebagai penentu perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan seorang pemimpin. Baik buruknya kebiasaan seorang

pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dibuat saat memimpin dan mempengaruhi bawahannya.

3. Kepribadian Seorang Pemimpin

Dalam hal ini kepribadian seseorang memimpin menentukan keberhasilannya dari sifat-sifat khas yang dimilikinya.

Menurut para ahli Avolio dkk dalam suwatno (2019:114), menemukan lima indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Visi

Yang dimaksud dengan visi ialah Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni charisma, Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini, dari Hasil analisis menunjukkan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan, Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Lebih lanjut ia pun menyatakan, pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideologi yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai-nilai organisasional.

2. Komunikasi Inspirasional

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam, Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat model pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar-standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3. Gaya Kepemimpinan

Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan Transformasional dengan teori-teori Kepemimpinan yang baru atau pertimbangan individual dalam model Transformasional. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah-masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, mengkomprehensikan, menganalisis masalah-masalah, dan meningkatkan kualitas solusi-solusi yang dapat mereka hasilkan.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015):

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang

sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak pegawai untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Menurut konsep diatas menyimpulkan beberapa indikator seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam menentukan keberhasilannya sebagai seorang pemimpin, Sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kemampuan dan gaya kepemimpinannya sendiri atau Kebiasaan seorang pemimpin juga memainkan peran penting dalam menentukan perilaku dan tindakan yang dilakukan saat memimpin Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dan kesuksesan kepemimpinan secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Fathoni (2016), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja, Etos kerja dan Displin kerja Terhadap Budaya kerja pegawai pada Pemkab Bondawoso,

di Jalan Letnan Amir Kusman No.2 B. Tujuan dari penelitian ini adalah bahwa rata-rata kinerja karyawan pada PEMKAB Bondowoso masih belum membaik dapat terlihat pada kinerja karyawan yang masih mencangkup semua yang ada di instansi tersebut kesetiaan dalam bekerja, kejujuran, prestasi kerja, kerjasama, dan kepemimpinan, salah satu terkaitnya masalah Disiplin waktu, disiplin kerja ini yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan bisa terwujudnya tujuan organisasi, Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha memberikan suatu motivasi agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, maka bawahannya berdisiplin baik terhadap tugas-tugasnya tepat waktu dan pulang sesuai waktu yang ditentukan.

Penelitian oleh Ataro (2020), yang berjudul Analisis kepemimpinan transformasional dalam bentuk budaya organisasi PT.Serkolinas Aman Nusantara Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap peran kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional sebagai sebuah stimulus dalam membangkitkan motivasi intrinsik budaya kerja merupakan sebuah cara dalam membentuk budaya organisasi atau tindakan anggota organisasi tersebut, penelitian ini hadir dengan membawa kontribusi tambahan atas literatur mengenai peran kepemimpinan transformational dalam menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, salah satu terkait masalah PT Serkorlinas Aman Nusantara Semarang, kurangnya disiplin kerja karyawan, dengan penelitian ini membahas penerapan kepemimpinan transformasional dalam bentuk budaya kerja untuk meningkatkan kedisiplinan menambah kajian baik untuk perkembangannya suatu kemajuan organisasi.

Penelitian oleh Tangkudung dan Taroreh (2021), yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Bentuk Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Langowan

Timur, Tujuan dari penelitian tentang mengelola administrasi pemerintahan kecamatan baik dalam perencanaan, kependudukan, kepegawaian, dan keuangan, mengumpulkan dan mengelola data penduduk melalui survei, dan melakukan sosialisasi tentang program pemerintahan melalui media dan pertemuan untuk peningkatan, pemahaman, serta kesejahteraan penduduk atau masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada lokasi penelitian bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal, hal yang nampak dari fenomena ini adalah: kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok, sehingga sering tugas yang harus diselesaikan memerlukan waktu lama dalam penyelesaiannya, Tingkat kedisiplinan yang kurang, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, hal ini berpengaruh polah budaya kerja karyawan dan sering terjadi kelalaian dalam pengarsipan surat masuk atau surat keluar sehingga menyebabkan surat tersebut hilang, jalan-jalan waktu jam kerja berlangsung baik didalam ataupun diluar kantor, Tak jarang masih banyak pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum yang menyebabkan pekerjaan terbengkalai, sehingga hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Penelitian oleh Eko Santoso (2013), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia KCU Palembang, Dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 di bank KCU Palembang, populasi dalam penelitian ini adalah yang diambil sebanyak 100 responden. Dalam kepemimpinan Pada Bank BCA KCU Palembang, Kepemimpinan yang diterapkan atasan belum berjalan efektif, halter sebutter pimpinan jarang mengawasi (*controlling*) dan mengevaluasi terhadap pekerjaan karyawan serta kurangnya kesempatan pengembangan diri dan karir misalnya atasan kurangnya motivasi pimpinan terhadap bawahan sehingga berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan terkait Dari segi serta disiplin waktu kerja karyawan pada Bank BCA KCU Palembang hal ini masih rendah kemajuan instansi.

Penelitian oleh Rusydi (2017), yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Timur. Dalam penelitian ini menunjukkan kinerja pegawai masih rendah terkait disiplin waktu kerja aparatur, dalam kualitas pelayanan terhadap masyarakat sangat penting, bahwa pelayanan adalah suatu usaha untuk membantu menyiapkan mengurus apa yang diperlukan seseorang atau orang lain, terhadap kita yang membentuk suatu keterikatan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun hasil observasi dan wawancara yang di dapat ketepatan pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan, secara umum dapat dikatakan kurang baik, dikarenakan kepemimpinan kurang memberikan motivasi terhadap bawahanya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini juga sering disebut dengan istilah kerangka berpikir yang di mana biasanya ditulis dalam bentuk bagan dari bagian-bagian penting yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kerangka berpikir atau pemikiran ini bisa digunakan pada karya tulis yang bersifat ilmiah atau karya tulis yang sifatnya non ilmiah. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



Sumber: Olahan Penulis, 2024