



Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja

Indriana Kurnia Cahyati¹, Mery Adelia²

^{1,2}Program Studi D4 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung; indriana.kurnia.abs422@polban.ac.id, mery.adelia.abs422@polban.ac.id

Abstrak: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi. Penelitian ini mengkaji pengaruh keduanya serta cara mengoptimalkannya untuk mencapai kesuksesan. Gaya kepemimpinan yang tepat, seperti transformasional, dapat membentuk budaya organisasi yang optimal, meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang positif, dengan nilai-nilai selaras dan iklim kerja suportif, juga meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menganalisis interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yang bisa menghasilkan dampak sinergis atau antagonis terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan efektif dapat memperkuat budaya organisasi positif, menciptakan sinergi yang mendorong kinerja optimal. Kinerja karyawan yang baik juga memperkuat budaya organisasi positif, menciptakan lingkungan kerja kondusif. Studi ini menggunakan literatur dari berbagai sumber terpercaya dan mengungkap bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan signifikan dalam keberhasilan organisasi. Interaksi keduanya berpengaruh besar pada kinerja karyawan, tergantung pada keselarasan mereka. Penelitian ini membantu memahami cara menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik, mendorong kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara holistik untuk mencapai kinerja optimal dan kesuksesan jangka panjang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Optimalisasi.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>

*Correspondence: Indriana Kurnia

Cahyati

Email:

indriana.kurnia.abs422@polban.ac.id

Received: 08-03-2024

Accepted: 17-04-2024

Published: 29-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Leadership style and organizational culture significantly influence employee performance and organizational success. This research examines the influence of both and how to optimize them to achieve success. The right leadership style, such as transformational, can shape an optimal organizational culture, increasing employee motivation, commitment and productivity. A positive organizational culture, with aligned values and a supportive work climate, also improves employee performance. This research analyzes the interaction between leadership style and organizational culture, which can produce synergistic or antagonistic impacts on employee performance. Effective leadership styles can reinforce a positive organizational culture, creating synergies that drive optimal performance. Good employee performance also reinforces a positive organizational culture, creating a conducive work environment. This study uses literature from various reliable sources and reveals that leadership style and organizational culture play a significant role in organizational success. Their interaction has a major effect on employee performance, depending on their alignment. This research helps understand how to create a conducive work environment and motivate employees to reach their full potential, driving sustainable organizational success. Therefore, organizations need to manage leadership style and organizational culture holistically to achieve optimal performance and long-term success.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance,

Optimization.

Pendahuluan

Dalam zaman global dan persaingan yang semakin ketat, kinerja organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah entitas bisnis atau

lembaga. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar dan kemajuan teknologi, hal lain yang mempengaruhi berasal dari faktor internal seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membentuk budaya kerja yang mendukung dan secara efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan cara ini, organisasi dapat lebih siap dalam menghadapi berbagai perubahan dan menciptakan keunggulan kompetitifnya dalam pasar yang dinamis.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk budaya kantor yang dominan di dalam sebuah organisasi. Lebih dari sekedar memberikan instruksi atau membuat keputusan, gaya kepemimpinan juga memberikan arahan bagi norma, nilai, dan perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi. Melalui komunikasi yang efektif, pelatihan, dan pengembangan karyawan, seorang pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang positif. Pemimpin hendaknya dapat menginspirasi para anggotanya dengan memberikan contoh yang baik dalam mengadopsi nilai-nilai organisasi untuk mendorong kolaborasi yang aktif. Budaya kantor yang dibangun melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat suasana kerja yang positif, produktif, dan kondusif. Karyawan akan termotivasi, terlibat, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama organisasi. Dengan demikian, penting bagi pemimpin untuk memahami peran mereka dalam pembentukan budaya kantor yang positif dan mendukung secara keseluruhan, karena hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Untuk memahami kinerja organisasi secara menyeluruh, adalah penting untuk mengklarifikasi konsep kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Ini mencakup pencapaian tujuan, peningkatan efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan proses bisnis. Sehubungan dengan hal itu, dalam konteks pembentukan budaya kantor dan penerapan gaya kepemimpinan, pemahaman yang mendalam tentang konsep kinerja menjadi kunci dalam merancang strategi efektif untuk mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki dan menganalisis lebih lanjut tentang bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dapat mengoptimalkan kinerja organisasi melalui pembentukan budaya kantor yang sesuai dan adaptif. Dengan memberikan perhatian yang mendalam pada faktor-faktor ini, diharapkan akan tercipta pandangan yang lebih mendalam mengenai dinamika organisasi dan cara-cara untuk mencapai kinerja yang optimal dalam era perubahan.

Tinjauan Teori

Optimalisasi

Optimalisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Huda (2019), berasal dari kata "optimal" yang merujuk pada yang terbaik atau tertinggi. Mengoptimalkan berarti membuat sesuatu menjadi yang terbaik atau tertinggi. Ini mencerminkan suatu proses dinamis yang mengarah pada hal peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Dengan

demikian, optimalisasi adalah suatu proses yang bertujuan meningkatkan sesuatu ke tingkat terbaik atau tertinggi, mencakup peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas, serta mewakili perjalanan menuju pencapaian yang dituju secara terus-menerus. Seperti yang dikemukakan oleh Hidayat & Irvanda (2022), optimalisasi adalah proses mencari solusi terbaik di antara berbagai alternatif yang tersedia. Ini melibatkan usaha untuk memaksimalkan kinerja suatu fungsi objektif tanpa melanggar batasan yang ada. Melalui optimalisasi, sebuah sistem dapat meningkatkan efisiensinya, seperti meningkatkan keuntungan dan meminimalkan waktu proses.

Dalam konteks kinerja organisasi, optimalisasi menjadi suatu upaya yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Hal ini mencakup serangkaian strategi untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan efektifitas strategi. Maka dari itu, optimalisasi kinerja adalah upaya sistematis untuk mencapai hasil terbaik dalam berbagai aspek kinerja suatu organisasi. Optimalisasi kinerja lebih dari sekedar peningkatan produktivitas, tetapi juga pencapaian tujuan secara keseluruhan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Proses ini juga melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap kinerja organisasi, pengukuran metrik kinerja, dan penyesuaian strategi untuk mencapai hasil yang lebih baik secara berkelanjutan.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi anggotanya, sementara kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan pengaruhnya terhadap anggota lain dalam suatu organisasi dengan tujuan mendorong organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Tewal et al., 2017). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah tentang cara mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Peran seorang pemimpin meliputi kemampuan memberikan instruksi, motivasi, dan inspirasi kepada orang lain, serta kemampuan merencanakan strategi, membuat keputusan, dan mengelola sumber daya dengan efisien. Lebih dari itu, kepemimpinan juga terlibat dalam membentuk budaya organisasi, mendorong kerjasama, dan menciptakan lingkungan kantor yang produktif.

Menurut informasi dari Zain (2024), seorang pemimpin di era sekarang memiliki tantangan yang lebih berat dibandingkan sebelumnya. Berikut adalah beberapa tantangan yang dihadapi pemimpin di era modern.

- a. Pemimpin dihadapkan pada banyak dilema dan ketidakpastian dalam membuat keputusan penting. Tak jarang pemimpin harus membuat keputusan dengan berbagai pertimbangan yang mungkin saja bertentangan dengan kesejahteraan karyawan. Keputusan yang dibuat mungkin dapat menguntungkan satu pihak tetapi merugikan pihak lain.
- b. Pemimpin perlu menyesuaikan diri dengan zaman yang dicirikan oleh volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (VUCA). Ini adalah zaman yang

- ditandai oleh perubahan yang cepat dan tak terduga, terutama akibat perkembangan teknologi dan informasi yang menjadi tantangan besar.
- c. Meskipun dihadapi berbagai tantangan modern, pemimpin harus tetap menjalankan fungsi utama mereka. Seorang pemimpin harus tetap memperhatikan kesejahteraan anggotanya dalam kondisi apapun. Secara umum, pemimpin harus bisa membuat keputusan, memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, menilai kinerja untuk tujuan evaluasi, dan mengelola konflik yang mungkin timbul.
 - d. Selain keterampilan teknis, seorang pemimpin juga perlu memiliki kesadaran terhadap dinamika sosial di sekitarnya.

Gaya Kepemimpinan

Ketika seorang pemimpin berupaya untuk memengaruhi tindakan orang lain, ia harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang akan ia terapkan. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan, sikap, dan perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggota tim. Dalam konteks pembentukan budaya kantor, gaya kepemimpinan yang berhasil menjadi faktor kunci dalam menciptakan atmosfer kerja yang baik dan produktif. Pemimpin yang mampu memberikan kepemimpinan yang jujur, memiliki visi yang terdefinisi dengan baik, dan mampu menginspirasi serta memotivasi timnya memiliki potensi untuk membentuk budaya kantor yang tidak hanya kuat secara organisasional, tetapi juga membangun hubungan yang kuat antar individu dan tim.

Chaniago (2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin kantor adalah sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah gaya di mana pemimpin memegang kendali penuh dan membuat keputusan demi kepentingan pribadi. Dalam situasi darurat, gaya ini cepat, efektif, dan efisien dan cocok untuk karyawan yang tidak mencari kebebasan dalam bekerja dan bekerja lebih baik di pengawasan ketat. Namun, komunikasi satu arah sangat ditekankan di sini dan memberikan sedikit umpan balik dari karyawan yang dapat menyebabkan kesalahan fatal dan pemborosan.

- b. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Pemimpin dengan gaya birokratis mematuhi dan melaksanakan aturan yang berasal dari struktur hierarki yang bersifat rutin dan resmi, dengan dasar kebijakan, prosedur, dan peraturan organisasi, bukan kekuatan pribadi seperti pada kepemimpinan otokratis. Pekerja melaporkan kepada pimpinan yang menafsirkan kebijakan perusahaan dengan tepat. Gaya ini kaku dalam aturan, sesuai kebutuhan situasi. Aturan yang tidak jelas atau kebijakan tanpa dasar dapat mengganggu kerja dan mengecewakan pekerjaan jika kebijakan awalnya memberatkan.

- c. Gaya Kepemimpinan Diplomatik

Pemimpin diplomatik yang terampil mampu menyelesaikan masalah dengan memperhatikan kebutuhan situasional khusus, menggunakan kebijaksanaan dan konsensus untuk menghindari konflik. Mereka cenderung lebih suka persuasi dan

motivasi individu, memberi kebebasan kepada pekerja untuk berkreasi dan berargumen. Gaya ini memotivasi dan mendorong kerjasama dengan memberikan penjelasan prosedur. Namun, seorang pemimpin diplomatik kadang terlihat lemah dan tidak konsisten karena cenderung memihak kedua belah pihak ketika terjadi konflik karyawan.

d. Gaya Kepemimpinan Partisipasi

Pemimpin partisipatif mengajak para anggota tim untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mengevaluasi metode teknis yang digunakan. Ini memperkuat dukungan mereka, meningkatkan produktivitas, dan memberikan pemimpin akses pada ide-ide terbaik dari bawahan. Namun demikian, pendekatan ini bisa memakan waktu dan ada risiko menggunakan partisipasi untuk menghindari tanggung jawab.

e. Gaya Kepemimpinan *Free-Rein*

Pemimpin *Free-Rein* menetapkan tujuan dan memberikan arahan kepada bawahannya, kemudian memberikan kebebasan kepada mereka untuk beroperasi secara mandiri kecuali jika mereka membutuhkan bantuan. Namun, pemimpin tetap bertanggung jawab untuk mengambil tindakan jika bawahan keluar dari tujuan. Gaya ini mendelegasikan wewenang secara luas untuk memotivasi pekerja, tetapi bisa berdampak negatif jika pekerja kurang berkualitas atau tidak dapat bertanggung jawab.

Tidak ada satu gaya kepemimpinan pun yang dianggap sebagai yang terbaik, karena setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan tergantung pada situasi dan konteksnya masing-masing. Pemilihan gaya kepemimpinan di kantor sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk situasi dan kondisi para anggota tim, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, perilaku pemimpin, dan kebutuhan pelanggan yang dilayani.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan dan sikap yang dianut oleh anggota, mencerminkan nilai, pandangan hidup, dan harapan mereka. Ini tercermin dalam tindakan sehari-hari, seperti kehadiran tepat waktu, kerja sama, dan komunikasi terbuka. Budaya organisasi mencakup standar perilaku yang dipahami dan diikuti oleh semua anggota. Norma-norma informal berkembang secara alami dalam lingkungan kerja yang sehat, membimbing perilaku sehari-hari. Melalui interaksi positif, anggota menciptakan atmosfer yang inklusif dan dinamis. Secara keseluruhan, budaya organisasi terbentuk dari pengalaman kolektif dan interaksi sosial yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif.

Budaya organisasi terdiri dari dua dimensi fundamental, yaitu dimensi idealistik dan dimensi behavioral (Sobirin, 2007). Adapun dua unsur utama budaya organisasi yang dimaksud seperti berikut.

a. Elemen Idealistik

Di tengah perubahan yang terus-menerus dalam organisasi, ada bagian yang kuat tetapi seringkali tidak terlihat oleh semua orang. Elemen ini bersifat tersembunyi, tidak terlihat secara langsung, dan hanya diketahui oleh orang-orang tertentu mengenai ideologi mereka serta alasan di balik pendirian organisasi tersebut (Sobirin, 2007).

b. Elemen Behavioral

Melalui tindakan sehari-hari dan struktur organisasi, elemen perilaku membentuk gambaran yang jelas tentang budaya organisasi. Meskipun mudah diamati dan dimengerti, interpretasi dari luar mungkin tidak selalu sejalan dengan pandangan internal. Cara paling sederhana untuk mengidentifikasi budaya organisasi yaitu dengan mengamati perilaku anggota organisasi dan kebiasaannya (Sobirin, 2007).

Menurut Robbins dan Judge (2008), budaya organisasi merupakan konsensus kolektif tentang makna di antara anggota yang membuat organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Budaya ini terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang dianut oleh para anggota, yang tercermin dalam cara mereka bekerja, berkomunikasi, dan berperilaku. Beberapa poin penting dari definisi ini meliputi hal-hal berikut. (1) Sistem makna bersama. Artinya sebagai sistem yang dimiliki oleh semua anggota, bukan sekadar kumpulan nilai dan keyakinan individu. (2) Membedakan organisasi. Budaya ini membedakan satu organisasi dari yang lain, mencerminkan nilai dan keyakinan unik para anggotanya. (3) Dianut oleh anggota. Budaya ini tidak hanya tertulis, tetapi juga tercermin dalam perilaku anggota organisasi.

Uha (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja, sehingga penting untuk selalu menyesuaikannya dengan perkembangan terkini. Untuk mencapai perubahan yang efektif, perlu dirumuskan visi dan misi yang jelas dan terarah sebagai panduan. Selain itu, komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif karyawan harus dipastikan dalam proses perubahan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan juga perlu dilakukan agar mereka siap menghadapi perubahan. Organisasi harus membangun sistem penghargaan dan pengakuan untuk memotivasi karyawan atas kontribusi mereka. Terakhir, kemajuan perubahan harus dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi hambatan dan menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan.

Kinerja Karyawan

Menurut Pratana dan Abadi (2018), kinerja merupakan salah satu aspek penting yang digunakan untuk menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan individu mencapai target kerja dan mempengaruhi efisiensi keseluruhan organisasi. Menurut Robbins (2006), indikator kinerja termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas mencerminkan hasil kerja tanpa cacat sesuai standar. Kuantitas mengukur jumlah

pekerjaan yang diselesaikan. Ketepatan waktu menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal. Efektivitas adalah optimalisasi penggunaan sumber daya. Kemandirian diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya tanpa adanya bantuan eksternal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Kemampuan terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensial (intelegensi) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Kemampuan potensial mencakup kecerdasan dan bakat bawaan yang dapat dikembangkan, sedangkan Kemampuan aktual adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pengalaman.

Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan (2000), motivasi dalam lingkungan kerja tercermin dalam sikap dan dorongan individu terhadap kondisi kerja di organisasi. Adapun beberapa aspek yang menjadi faktor pendorongnya yaitu relasi kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang sesuai, dan suasana kerja positif, kebijakan organisasi yang adil, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan kondisi kerja secara keseluruhan memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Sikap positif terhadap situasi kerja dapat meningkatkan motivasi, sementara sikap negatif dapat menghambatnya.

Partisipasi atau Keterlibatan Karyawan

Menurut Masruri (2020), partisipasi adalah keikutsertaan individu dalam sebuah kegiatan, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta dalam bentuk materi maupun non-materi. Keterlibatan karyawan sangat penting karena motivasi menjadi salah satu faktor yang menyokong seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menyalurkan diri dengan semua usaha yang dilakukan demi mencapai kepuasan serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Ketika karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan merasa dihargai, mereka lebih cenderung termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Sebuah studi tentang dampak partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat menyebabkan peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan. Berbagai teori dan pendekatan telah dikembangkan untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Kajian teoritis ini akan membahas beberapa teori utama yang relevan dalam konteks kinerja karyawan.

- a. Teori Motivasi. (1) Teori *Hierarchy of Needs*: Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diatur dalam sebuah hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut secara berurutan dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. (2) Teori *Expectancy*: Vroom mengemukakan bahwa keputusan untuk berpartisipasi dalam suatu aktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni harapan akan hasil yang diinginkan, nilai dari hasil tersebut, dan keyakinan bahwa usaha akan membuahkan hasil. (3) Teori X dan Y: McGregor membagi pandangan tentang motivasi dan manajemen menjadi dua jenis, yaitu Teori X di mana teori ini mengasumsikan bahwa karyawan secara alami enggan bekerja keras

- dan memerlukan pengawasan ketat, dan Teori Y yang mengasumsikan bahwa karyawan memiliki potensi intrinsik untuk berkontribusi dan dapat bekerja secara mandiri.
- b. Teori Kepemimpinan. (1) Teori Transformasional: Dalam teori ini, Bass menyoroti peran seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan. Pemimpin model ini mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam perilaku dan kinerja karyawan melalui pengaruh dan dorongan positif. (2) Teori Situasional: Menyatakan bahwa Efektivitas gaya kepemimpinan tergantung pada berbagai faktor, termasuk tingkat kematangan atau kesiapan karyawan saat menghadapi tugas-tugas tertentu. Pemimpin yang efektif terbiasa untuk menyetarakan gaya kepemimpinannya berdasarkan kebutuhan situasi dan karyawan.
 - c. Teori Kinerja dan Penghargaan. (1) Teori *Expectancy*: Selain sebagai teori motivasi, teori ini juga relevan dalam konteks penghargaan karyawan. Karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka jika mereka percaya bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh penghargaan yang sesuai. (2) Teori *Equity*: Teori ini menekankan pentingnya persepsi karyawan tentang keadilan dalam distribusi penghargaan di tempat kerja. Karyawan cenderung membandingkan upaya mereka dengan hasil yang mereka terima dan dengan upaya dan hasil rekan kerja mereka. Jika mereka merasa bahwa distribusi penghargaan tidak adil, kinerja mereka dapat menurun.

Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan: Membangun SDM Unggul

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan aspek krusial bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan. Berikut adalah strategi-strategi untuk membangun SDM unggul dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

- a. Pendidikan dan Pelatihan

Memberikan pendidikan dan pelatihan terkait tugas-tugas mereka bukan hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif.
- b. Motivasi

Motivasi memainkan peran kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Pemberian pengakuan terhadap pencapaian, lingkungan yang mendukung, dan tantangan menantang dapat menjaga semangat dan motivasi karyawan.
- c. Insentif

Insentif yang adil dapat mendorong kinerja karyawan, seperti bonus, kenaikan gaji, atau penghargaan bagi yang mencapai atau melampaui target kinerja.
- d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang konsisten dan adil penting untuk menjaga kinerja karyawan. Dengan standar yang jelas dan tindakan konsisten terhadap pelanggaran, perusahaan memastikan karyawan tetap fokus dan berkomitmen pada pekerjaan mereka.

e. Lingkungan Kerja

Membuat suasana kerja yang nyaman, kolaboratif, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas yang berkualitas, kerja tim yang efisien, dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini berfokus pada pemahaman optimalisasi kinerja organisasi melalui penerapan gaya kepemimpinan dalam pembentukan budaya kantor dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Langkah pertama melibatkan pengumpulan sumber informasi dari berbagai literatur terkait, seperti jurnal ilmiah dan buku, yang kemudian dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya, sumber informasi tersebut dianalisis secara menyeluruh untuk mengidentifikasi temuan penting dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Melalui sintesis temuan, peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai hubungan antara penerapan gaya kepemimpinan dalam pembentukan budaya kantor dengan kinerja organisasi. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan budaya kantor.

Hasil Diskusi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memiliki dampak yang berbeda pula pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan penurunan semangat dan menghambat kinerja karyawan.

Seperti yang dijelaskan dalam teori transformasional, gaya ini menekankan inspirasi, motivasi, dan cenderung meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berkembang secara berkelanjutan. Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi yang jelas bagi karyawan, memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Gaya ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong partisipasi aktif dari karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otokratis menekankan kontrol ketat dan pengambilan keputusan terpusat yang menimbulkan kepatuhan tinggi dalam jangka pendek, namun sering kali dapat mengurangi kreatifitas dan inisiatif karyawan mengingat pemimpin otokratis memegang kendali penuh dan membuat keputusan demi kepentingan pribadi. Ini bisa menyebabkan turunnya motivasi dan kinerja karyawan dalam jangka panjang karena karyawan merasa kurang dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, perlu ditekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dianggap sebagai yang paling baik. Gaya kepemimpinan yang paling efektif akan berbeda-beda tergantung pada situasinya. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan. Penting bagi perusahaan untuk terus memantau tren kepemimpinan terkini dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka secara dinamis. Dengan demikian, mereka dapat memastikan bahwa pemimpin mereka mampu memimpin perusahaan menuju kesuksesan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, budaya organisasi itu seperti rangkaian nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan oleh para anggota yang ada didalamnya. Ini tercermin dalam bagaimana mereka bekerja, berkomunikasi, dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat lagi positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi bukan hanya sekedar nilai-nilai dan keyakinan yang tertulis di dinding, tetapi juga kekuatan tak kasat mata yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, dengan nilai-nilai yang selaras dengan karyawan, norma yang kooperatif, struktur yang jelas, dan iklim kerja yang suportif, dapat menjadi perangsang bagi motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, dengan nilai-nilai yang bertentangan dengan karyawan, norma yang tidak suportif, struktur yang tidak efisien, dan iklim kerja yang stres, dapat menghambat kinerja karyawan, memicu turnover, dan bahkan merusak reputasi organisasi.

Seperti halnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga tidak memiliki satu bentuk yang "terbaik". Budaya organisasi yang paling efektif akan berbeda-beda tergantung pada industri, nilai-nilai perusahaan, dan karakteristik karyawan. Organisasi yang sukses harus mampu menciptakan budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif, serta selaras dengan tujuan strategisnya. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi dengan tepat merupakan kunci bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Pembentukan Budaya Kantor

Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dalam sebuah organisasi bisa mempengaruhi budaya organisasi dengan berbagai cara. Kepemimpinan otokratis memusatkan kendali hanya pada pemimpin, efektif untuk keputusan cepat namun cenderung menghambat inovasi dan menciptakan budaya hierarkis yang kaku. Di sisi lain, kepemimpinan partisipatif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka. Meskipun lambat dalam situasi mendadak, gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi karyawan karena merasa dianggap dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan *free-rein* memberikan kebebasan penuh kepada karyawan dan efektif untuk mereka yang mandiri dan berkualitas tinggi, namun gaya ini akan berisiko jika karyawan tidak memiliki tanggung jawab dan keterampilan yang memadai.

Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan situasi dan kebutuhan organisasi untuk membentuk budaya kantor yang mendukung keterlibatan, kreatifitas, dan kerjasama, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat dianggap sempurna untuk semua situasi, karena setiap gaya memiliki kelebihan dan kelemahan yang berbeda-beda. Misalnya, kepemimpinan otokratis cocok untuk situasi darurat, sementara kepemimpinan partisipatif lebih efektif dalam lingkungan yang membutuhkan inovasi dan kolaborasi tinggi. Budaya kantor yang terbentuk sebagai hasil dari penerapan gaya kepemimpinan yang tepat juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dan membentuk budaya kantor yang positif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka lebih efektif dan efisien.

Interaksi antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam konteks organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan adalah dua aspek yang sangat terkait dan saling mempengaruhi, seperti dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Interaksi antara kedua aspek ini memberikan pengaruh besar pada kinerja karyawan, dengan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan norma bersama sebagai dasar perilaku di dalam organisasi.

Budaya positif, seperti budaya yang menjunjung tinggi kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan karyawan, bagaikan pupuk subur bagi gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan transformasional. Perpaduan ini melahirkan lingkungan kerja kondusif yang memotivasi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, budaya organisasi yang negatif, seperti budaya otoriter, kaku, dan birokratis, bagaikan racun bagi gaya kepemimpinan yang positif. Dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan penuh hambatan ini, karyawan mungkin merasa tertekan, kurang termotivasi, dan tidak dihargai. Gaya kepemimpinan yang positif, ketika diterapkan dalam budaya yang negatif, sering kali tidak efektif karena lingkungan yang tidak mendukung. Karyawan cenderung menjadi pasif, kurang inisiatif, dan mungkin merasa tidak berdaya untuk berkontribusi lebih. Akibatnya, kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan menurun.

Kunci untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan cara membentuk budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai seperti kepercayaan, transparansi, dan pemberdayaan, serta menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi. Maka, dengan begitu pemimpin dapat menjamin bahwa setiap anggota organisasi merasa dihargai dan terlibat. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memuaskan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Pengaruh Optimalisasi Kinerja Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi organisasi mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Dari sana, budaya organisasi terbentuk sebagai hasil dari gaya kepemimpinan yang dipilih. Kedua aspek ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, saling terkait dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal bagaikan roda penggerak utama dalam membangun dan memperkuat budaya organisasi. Bagai simbiosis mutualisme, keduanya saling berkaitan dan berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. Meningkatnya nilai-nilai organisasi dan reputasi positif menjadi bukti nyata dari kinerja karyawan yang cemerlang. Karyawan yang berprestasi bagaikan duta organisasi, menyebarkan citra positif dan menarik minat talenta terbaik untuk bergabung.

Optimalisasi kinerja karyawan berperan penting terhadap budaya organisasi. Sebuah budaya yang didorong oleh karyawan yang bekerja secara optimal cenderung menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dinamis, dan berorientasi pada hasil. Ketika karyawan mencapai kinerja terbaik, hal ini mencerminkan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai kualitas dan profesionalisme dalam organisasi. Dampaknya tidak hanya terbatas pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada identitas dan reputasi organisasi yang dijunjung tinggi dalam setiap tindakan sehari-hari.

Optimalisasi kinerja karyawan juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Ketika karyawan bekerja secara optimal, mereka tidak hanya memenuhi standar kinerja, tetapi juga membentuk pola perilaku yang diakui dan dihargai oleh anggota lainnya. Maka, dengan membangun budaya organisasi positif melalui kinerja karyawan yang optimal bukan hanya meningkatkan pencapaian organisasi, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk keberhasilan di masa depan.

Kesimpulan

Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci utama bagi kesuksesan organisasi. Di balik pencapaian target dan peningkatan profitabilitas, terdapat dampak penting bagi budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif menjadi dua aspek yang saling memperkuat, menciptakan lingkungan kerja ideal yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan. Kolaborasi, inovasi, dan efisiensi pun akan terdorong, meningkatkan reputasi dan menarik talenta terbaik. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bagaikan roda penggerak utama dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian telah mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti yang bersifat transformasional dan partisipatif, dengan elemen-inspirasi dan motivasi, mampu menggerakkan semangat karyawan untuk mencapai kemampuan penuh mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, seperti otokratis, cenderung menghambat kinerja dan inovasi. Ketika interaksi dinamis antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berjalan sejalan, terbentuklah lingkungan kerja yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Budaya positif yang terbentuk dari kinerja karyawan yang optimal, menjadi kuat dan tersebar di seluruh organisasi, memperkuat identitas dan reputasi.

Namun, tantangan tetap ada. Budaya negatif dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menjadi hambatan bagi kemajuan. Maka dari itu, sebagai pemimpin harus adaptif dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasar pada situasi dan kebutuhan organisasi saat itu. Membangun budaya organisasi yang positif yang sejalan dengan gaya kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah tiga elemen penting yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Dengan mengoptimalkan ketiga elemen ini, organisasi dapat mencapai kinerja yang unggul, meningkatkan reputasi, dan menarik talenta terbaik, membuka jalan menuju puncak keberhasilan yang gemilang.

Referensi

- Arnowo, H. (2019). The Relational Analysis of Organizational Culture and Leadership Style on Work Motivation of Employees In The Achievement Of Complete Systematic Land Registration Targets (Case Study Of Kebumen District Land Office). *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*.
- Asriani, Mintarti, S., & Zainurossalamia, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Aswat, I., & Hijriah, A. (2023). Bagaimana Pengoptimalan Manajemen Aset Dapat Meningkatkan Laba Perusahaan. *Jaakfe Untan (Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*.
- Chaniago, H. (2016). *Manajemen Kantor Kontemporer*. Akbar Limas Perkasa, CV.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Irvanda, M. (2022, Juni 1). Optimalisasi Penyusunan Dan Pembuatan Laporan Untuk Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11. Retrieved Mei 15, 2024
- Huda, M. N. (2019, September 13). Optimalisasi Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6. Retrieved Mei 15, 2024
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toeng Market Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1 ed.). Rajawali Pers.
- Maryadi, Idris, M., Sjarlis, S., & Sabban, Y. A. (2023). Influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Jeneponto regency investment and one-stop integrated service office. *JJPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*.
- Masruri. (2020). Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Di Desa Bumi Rahayu. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Nasedum, I. R., Siagian, J. L., & Idris, I. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam perawatan pasien selama covid-19 di rumah sakit Sele Be Solu Kota Sorong. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan Aisyiyah*.

- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). *Journal on Education*.
- Nurlina, Rosani, M., Lestari, N. D., Valianti, R. M., & Kristiawan, M. (2022). The influence of organizational culture and leadership on principal's organizational commitment. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10 ed.). Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed.). Jakarta Salemba Empat.
- Roni, K. A., & Martyah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Rustiawan, I., Gadzali, S. S., Suharyat, Y., Iswadi, U., & Almaududi Ausat, A. M. (2023). The Strategic Role of Human Resource Management in Achieving Organisational Goals. *Innovative: Journal Of Social Science Research*.
- Sandi, V., & Maufur. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Melalui Pemenuhan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sinar Jaya Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*.
- Santoso, B., & Hasanah, K. (2018). Pengaruh Budaya Oraganisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Suherman, D. F., & Ubaidillah, H. (2023). Leadership, Culture, and Motivation Impact on Employee Performance: A Quantitative Analysis. *Academia Open*.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cv. Patra Media Grafindo.
- Uha, I. N. (2017). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja: proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi* (Cetakan ke-3, September 2017 ed.). Jakarta: Kencana.
- Zain, H. A. (2024, March 18). *Alumni Faperta UGM Paparkan Tantangan Seorang Pemimpin di Era VUCA*. Retrieved May 14, 2024, from Universitas Gadjah Mada: <https://ugm.ac.id/id/berita/alumni-faperta-ugm-paparkan-tantangan-seorang-pemimpin-di-era-vuca/>