

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Grand Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke dalam Wahyuni (2022). *Goal setting theory* menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono dalam Wahyuni (2022)). Sebuah *goal* merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secarasederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu (Latham *et al.*, dalam Wahyuni 2022).

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal penting dalam suatu organisasi, karena budaya yang terbentuk akan memengaruhi cara anggota berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya organisasi kerap digunakan sebagai pedoman bersama yang membentuk karakter dan cara kerja anggota dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan sistem yang terdiri dari nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, serta kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dan diterapkan dalam suatu organisasi. Sedangkan, Munandar dalam Busro (2018:4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Pendapat lainnya juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana (Sedamayanti, 2017:99).

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi *et al.*, (dalam Munandar, dikutip oleh Busro, 2018:8), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas
Meliputi berbagai faktor yang berada di luar kendali atau hanya dapat dipengaruhi secara terbatas oleh organisasi. Contohnya seperti fluktuasi nilai tukar dolar, kenaikan harga bahan baku yang signifikan, penurunan permintaan pasar, dan lain sebagainya.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat
Kepercayaan dan nilai-nilai utama yang dianut oleh masyarakat, seperti sopan santun dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi
Organisasi senantiasa berhubungan dengan lingkungannya. Keberhasilan menangani berbagai masalah, baik di dalam maupun luar organisasi menjadi dasar bagi terbentuknya budaya organisasi.

2.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101) indikator budaya organisasi antara lain:

a. Pelaksanaan norma

Norma merupakan peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu.

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai dapat diartikan sebagai kepercayaan atau pedoman yang digunakan individu maupun organisasi sebagai landasan untuk bertindak dalam mengambil keputusan ketika berhadapan dengan situasi tertentu. Nilai-nilai ini memiliki keterkaitan dengan moral dan kode etik yang membantu individu dalam memilih tindakan yang tepat.

c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan berkaitan dengan hal-hal yang diyakini organisasi sebagai sesuatu yang benar atau salah. Sementara itu, filsafat mencerminkan pandangan organisasi terhadap hakikat suatu hal.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik merupakan sekumpulan perilaku baik yang telah menjadi kebiasaan dalam masyarakat dan diwariskan secara turun-menurun dari generasi ke generasi. Fungsinya sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

e. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan kegiatan bersama yang dilakukan terus-menerus dari generasi ke generasi untuk mengingatkan dan menjaga nilai-nilai budaya dalam suatu organisasi.

f. Sejarah organisasi

Sejarah organisasi berkaitan mengenai cerita atau catatan tentang bagaimana sebuah organisasi didirikan, berkembang dan mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kehadiran seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan memerlukan sosok yang mampu mengatur dan mengarahkan tim dengan baik dalam menjalankan operasionalnya. Maka dari itu, seorang pemimpin akan berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam mengelola organisasi.

Menurut Wijayanto dalam Humaidi (2024:25), kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Sedangkan, Yukl (2018:290) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu kondisi di mana bawahan memiliki rasa percaya, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, kemudian mereka terdorong untuk memberikan kinerja melampaui yang semula diharapkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas dan tujuan organisasi yang bermakna (Alatas, 2024).

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jufrizen dalam Alatas (2024), faktor yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh ideal.

Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut.

b. Motivasi yang menginspirasi.

Pemimpin dapat menyampaikan harapan yang tinggi kepada karyawan serta memberikan inspirasi melalui motivasi, sehingga mendorong mereka untuk loyal dan merasa memiliki terhadap visi bersama dalam organisasi.

c. Rangsangan intelektual.

Hal ini meliputi dorongan kepada para pengikutnya untuk berpikir kreatif dan inovatif, juga mendorong mereka membangun keyakinan dan nilai-nilai sendiri, sejalan dengan nilai yang dimiliki pemimpin dan organisasi.

d. Pertimbangan yang diadaptasi.

Pemimpin yang menciptakan suasana kerja yang suportif dengan cara mendengarkan kebutuhan setiap karyawan. Pemimpin juga berperan sebagai pelatih dan pemberi arahan yang membantu karyawan dalam mewujudkan apa yang mereka inginkan.

2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Wijayanto dalam Humaidi (2024:32), indikator kepemimpinan transformasional meliputi:

a. Kharisma

Kharisma merupakan cerminan sikap seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa bangga, kekaguman, rasa hormat, serta kepercayaan dari para pengikutnya.

b. Inspirasi

Inspirasi merupakan perilaku seorang pemimpin yang dapat mengutarakan harapan tinggi dan mengemas visi bersama secara menarik, sering kali melalui beberapa simbol guna mengarahkan fokus dan semangat kerja para pengikutnya. Pemimpin juga berperan dalam meningkatkan kemampuan berpikir bawahannya dengan mendorong kreativitas, inovasi, pemikiran rasional, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara bijak.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual mendeskripsikan kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan ide-ide inovatif, memberikan solusi kreatif mengenai persoalan pengikutnya, serta memberikan semangat kepada mereka guna menemukan strategi baru dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

d. Pertimbangan Individual

Pertimbangan individual mencerminkan sikap pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian setiap pendapat dan masukan dari bawahan, serta secara khusus memperhatikan kebutuhan mereka demi pengembangan karir.

2.4. Komitmen Organisasi

2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam persaingan kerja yang ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci kemajuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran individu yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Individu dengan komitmen tinggi biasanya memiliki kemauan untuk berperan lebih dalam kemajuan perusahaan.

Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasi merupakan kemauan, kesadaran, dan ketulusan individu untuk tetap terhubung dan menjadi bagian dari organisasi, yang ditunjukkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan yang mereka miliki dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama. Sedangkan, Humaidi (2024:38) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran tingkat keterlibatan individu dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya, yang meliputi sikap loyal dan kesediaan untuk bekerja dengan baik demi organisasi.

Jadi, komitmen organisasi dapat dilihat dari keterlibatan dan peranan aktif seseorang dalam mencapai tujuan bersama. Pendapat lainnya juga mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kesepakatan bersama dalam organisasi yang berisi aturan, cara kerja, dan tujuan yang ingin dicapai bersama di masa depan (Budiantara *et al.*, 2022).

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Humaidi (2024:40), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

a. Ciri pribadi kinerja

Ciri-ciri pribadi kinerja mencakup lamanya masa kerja seseorang di perusahaan dan berbagai perbedaan kebutuhan dan keinginan setiap pekerja.

b. Ciri pekerjaan

Ciri-ciri pekerjaan mencakup tugas yang jelas dan kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja mencakup seberapa dapat diandalkannya organisasi di masa lalu serta bagaimana karyawan lain berkomunikasi dan mengungkapkan pendapat mereka terhadap organisasi.

2.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi dapat diidentifikasi melalui dimensi serta indikator-indikator berikut ini:

1. *Affective commitment*

Menggambarkan ikatan emosional anggota terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui beberapa indikator berikut:

a. Identifikasi dengan organisasi.

Identifikasi dengan organisasi menggambarkan kemampuan anggota dalam mengenal organisasi yang ditempatinya.

b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

Keterlibatan individu menggambarkan tingkat partisipasi anggota terhadap seluruh kegiatan organisasi.

2. *Continuance commitment*

Terkait dengan kesadaran anggota bahwa keluar dari organisasi bisa merugikan, dengan indikator sebagai berikut:

c. Loyalitas dalam organisasi.

Loyalitas dalam organisasi adalah wujud kesetiaan dan komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui perilaku yang mendukung visi dan misi organisasi, menjaga reputasi organisasi, serta aktif berpartisipasi dalam berbagai aktivitas organisasi.

d. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Setiap individu memiliki alasan dan kebutuhan tertentu saat bergabung dalam organisasi, seperti ingin belajar, memperluas relasi, atau mencapai tujuan pribadi.

3. *Normative commitment*

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, dengan indikator:

e. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan.

Tindakan individu secara terarah dan terencana untuk mencapai hasil yang diinginkan.

f. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Keyakinan bahwa organisasi mengambil tindakan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi membutuhkan kinerja yang maksimal dari seluruh anggotanya demi mencapai tujuan bersama. Kinerja menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2020:182), kinerja merupakan pencapaian kerja yang meliputi hasil dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban selama periode waktu tertentu. Sedangkan, Sedamayanti (2017:283) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan prestasi individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Pendapat lainnya juga mengatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja atau kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Zuriana, 2024). Apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik, biasanya kinerja perusahaan juga akan baik. (Sedamayanti, 2017:287).

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Lawnyer dalam Kasmir (2020:194), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. *Effort* (usaha)

Effort meliputi besarnya tenaga, waktu, pemikiran, dan semangat individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. *Ability* (kemampuan)

Kemampuan individu dalam menyelesaikan atau mengemban suatu tanggung jawab yang telah diberikan.

c. *Role perceptions* (persepsi peran)

Bagaimana pandangan, penilaian, dan pemahaman seseorang terhadap situasi, individu, maupun lingkungan di sekitarnya yang kemudian memengaruhi sikap, pengambilan keputusan, serta perilaku yang ditampilkan.

2.5.3. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2020:208), indikator kinerja meliputi:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas menggambarkan seberapa baik suatu proses atau hasil kerja mendekati hasil yang paling sempurna.

b. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas menggambarkan capaian produksi, yang dapat diukur melalui nilai finansial, jumlah barang, atau banyaknya siklus pekerjaan yang berhasil terselesaikan.

c. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan kemampuan menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab sesuai dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

d. Penekanan biaya

Setiap bentuk biaya yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan telah direncanakan sebelumnya melalui anggaran. Anggaran tersebut berfungsi sebagai dasar dalam mengatur keuangan, sehingga pengeluaran tidak melebihi batas yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Pengawasan membantu memastikan aktivitas karyawan tetap berjalan sesuai dengan ketentuan perencanaan yang telah dibuat.

f. Hubungan antar karyawan

Diukur dari kemampuan dalam membangun rasa saling menghargai, menunjukkan itikad baik, serta menjalin kerja sama yang harmonis antar rekan kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Eska Kristie Anggrainy, Agus Rahman, Ike Kusdyah R (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta	Objek Penelitian	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi
2.	Destrina Permata Sari (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera	Variabel X1 Variabel X2 Objek Penelitian	Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Senyum Sehat Sejahtera	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi
3.	Angga Pratama, Yulies Herni, Dira Karlina (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan	Variabel X2 Variabel X1 Objek Penelitian	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi
4.	Agnes Marnita Silaban, Onan Marakali Siregar (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan	Variabel X1 Variabel X3 Objek Penelitian	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi

No.	Penulis	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
5.	Zuriana Zuriana, Linda Septarina, Kristin Suwani (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung	Variabel X1 Variabel X2 Variabel X3 Objek Penelitian	Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya.	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi
6.	Riyadini Riyan Utami, Zuriana, Besty Lilyana, Rizky Ananda Sunandar (2023)	<i>The Effect of Emotional Intelligence And Organizational Culture On Employee Performance In Maybank Bandar Lampung</i>	Variabel X1 Objek Penelitian	<i>Organizational Culture had an effect on Employee Performance</i>	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi
7.	Fita Widi Rahmawati, Kumara Adji Kusuma (2024)	<i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, And Organizational Communication On Employee At PT. PLN (Persero) UP3</i>	Variabel X2 Objek Penelitian	<i>Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance</i>	Sebagai jurnal pendukung Sebagai referensi

2.7. Kerangka Pikir

Kajian Teoritis:

1. Afandi (2018:97), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.
2. Wijayanto dalam Humaidi (2024:25), kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma.
3. Busro (2018:75), komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.
4. Kasmir (2020:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kajian Empiris:

1. Angga Pratama, Yulies Herni, Dira Karlina (2023) pada jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Agnes Marnita Silaban, Onan Marakali Siregar (2023) pada jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Destrina Permata Sari (2023) pada jurnal Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Eska Kristie Anggrainy, Agus Rahman, Ike Kusdyah R (2024) pada jurnal Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisa Data:

Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F

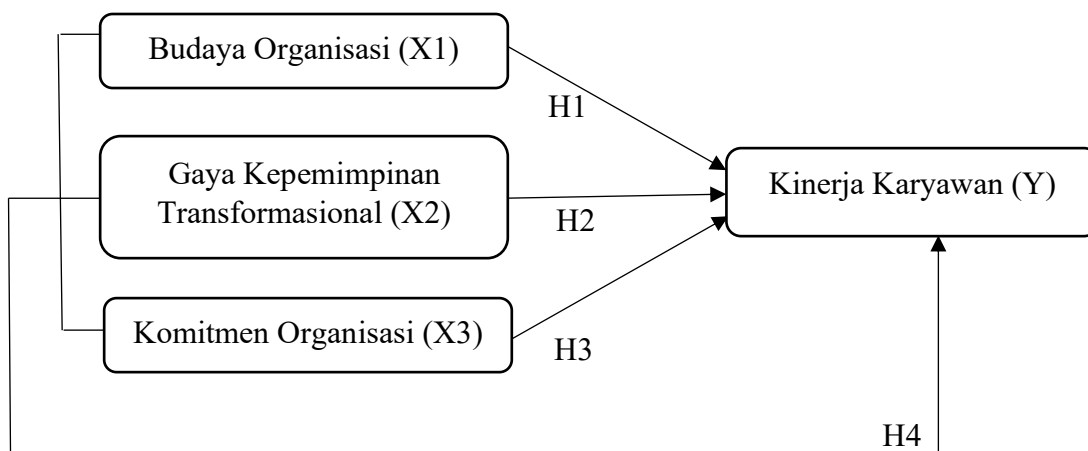
Hipotesis:

1. Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasioal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan Sementara:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasioal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia

2.8. Kerangka Penelitian



2.9. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi awal yang diajukan sebagai respons terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Asumsi awal tersebut diperoleh atas dasar teori yang relevan, namun belum didukung oleh bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019:99).

2.9.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan sistem yang terdiri dari nilai-nilai, asumsi, keyakinan, filsafat, serta kebiasaan yang berkembang dan diterapkan dalam suatu organisasi.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Pratama, Yulies Herni, Dira Karlina (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan”. Temuan dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.9.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wijayanto dalam Humaidi (2024:25), gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara individual kepada bawahannya, mendorong rangsangan intelektual, serta berkharisma.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agnes Marnita Silaban, Onan Marakali Siregar (2023) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Temuan dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.9.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:75), komitmen organisasi merupakan kemauan, kesadaran, dan ketulusan individu untuk tetap terhubung dan menjadi bagian dari organisasi, yang ditunjukkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan yang mereka miliki dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Destrina Permata Sari (2023) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera”. Temuan dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.9.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020:182), kinerja merupakan pencapaian kerja yang meliputi hasil dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban selama periode waktu tertentu.

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eska Kristie Anggrainy, Agus Rahman, Ike Kusdyah R (2024) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Temuan dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan