

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAZADA WAREHOUSE

Muhammad Arfian¹⁾ dan Hery Wihasnanto²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: herywihasnanto@unkris.ac.id

***Abstract:** Purpose to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance of PT. Lazada Warehouse. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Lazada Warehouse Warehousing Division, Methods of data analysis using simultaneous and partially linear regression. The results showed that simultaneous and partially leadership style and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance of PT. Lazada Warehouse Warehousing Section.*

***Keywords:** Leadership style, organizational culture and employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan organisasi semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap organisasi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap organisasi dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap organisasi harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi selalu senantiasa terjaga. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan dan sekaligus pemegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan oleh organisasi. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan gambaran hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan serta mengendalikan bawahan

dan menentukan sejauh mana bawahan mencapai tujuan atau harapan organisasi. Pada dasarnya konsep gaya kepemimpinan tersebut berbasis pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin, dalam hal menghubungi sekelompok orang serta mengarahkan, memotivasi, membina dan mengawasi setiap tugas yang dilakukan pegawai. Oleh karena itu, peran pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi guna pencapaian tujuan organisasi yang optimal, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar para anggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai secara efektif dan efisien.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau organisasi sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Setiap organisasi yang beraneka ragam bentuknya pasti memiliki budaya berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi ini hal yang sangat wajar, karena lingkungannya yang berbeda-beda. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

PT. Lazada sebagai perusahaan yang bergerak dibidang ritel *e-commerce* di Indonesia berharap dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam membeli berbagai jenis produk dari berbagai kategori, mulai dari produk elektronik, dekorasi rumah, produk kesehatan hingga produk kecantikan, dengan cukup mengakses situs maupun aplikasi dari Lazada. Tujuan dari perusahaan ini adalah menjadi salah satu belanja *online* yang paling top dan utama di Indonesia serta memberikan pelayanan kepada konsumen secara maksimal, memberikan inspirasi dalam belanja dan memberikan pengalaman kepada konsumen dalam memilih-milih produk *online*. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini merupakan individu yang mempunyai jiwa kewirausahaan, karena mereka berasal dari sekolah bisnis terbaik dan perusahaan di seluruh dunia. Oleh sebab itu tidak diragukan lagi kualitas dalam pemberian pelayanan kepada konsumen yang akan di berikan secaramaksimal. dalam belanja dan memberikan pengalaman kepada konsumen dalam memilih-milih produk *online*.

Berdasarkan pengamatan penulis, dimana diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan yang didasarkan dari memotivasi, mengarahkan, membina, mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan masih belum optimal, belum adanya budaya organisasi yang baik yaitu peraturan dalam organisasi seperti sistem kerja yang kurang baik, karyawan sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, kurang tertib dalam bekerja, dan sering terjadi pergantian atau mutasi karyawan. Selain itu, kinerja karyawan masih belum maksimal disebabkan oleh sebagian karyawan yang kadang-kadang mengabaikan atau suka menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh seseorang yang memimpin sebuah organisasi, komunitas atau perusahaan. Keberadaannya sangat penting, karena berkaitan dengan bagaimana seseorang bisa mengatur bawahannya dengan efektif dan benar. Menurut Tjiptono (2011), yaitu “sebuah cara yang digunakan oleh pemimpin dalam melakukan interaksi dengan bawahannya”. Atau kata-kata dan tindakan pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Selanjutnya menurut Sutrisno (2016), “Kepemimpinan ialah “sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Kemudian menurut Thoha (2013), yaitu “norma atau perilaku yang digunakan untuk memajemen orang lain. Atau mempengaruhi seseorang yang mempunyai posisi satu atau beberapa tingkat di bawahnya”. Menurut Hasibuan (2017), “suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain”. Dengan tujuan agar bisa bekerjasama, dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Reitz dalam Rahayu, (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: 1) “Kepribadian, yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan. 2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya. 3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai. 4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan. 5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. 6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan”.

Menurut Kartono (2017), indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut: 1) “Kemampuan mengambil keputusan; Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2) Kemampuan memotivasi; Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. 3) Kemampuan komunikasi; Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya. 5) Tanggung jawab; Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. 6) Kemampuan

mengendalikan emosional; Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan”.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Menurut Siagian, (2019), bahwa “budaya ini memiliki peran dalam menentukan batas perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat pada seluruh anggota, dan alat pengendali perilaku pada setiap organisasi di dalam perusahaan atau organisasi tersebut”, sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014), “budaya organisasi biasanya digambarkan dalam arti yang sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatakan organisasi”. Setiap organisasi yang beraneka ragam bentuknya pasti memiliki budaya berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi ini hal yang sangat wajar, karena lingkungannya yang berbeda-beda.

Menurut Susanto, (2010), budaya organisasi adalah “nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi”. Sehingga setiap anggota organisasi wajib memahaminya dan bertingkah laku serta berperilaku sama. Lalu menurut Lathans (2009), budaya organisasi adalah “norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah pada perilaku anggota organisasi. Semua anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”. Lalu menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah “sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok”. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik.

Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi. Jadi, budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi ini juga bertindak sebagai kode etik bagi para anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya.

Menurut Vecchio (2003), terdapat empat faktor yang berpengaruh pada asal mula sumber budaya organisasi, yaitu: 1) “Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus-menerus oleh anggota organisasi selanjutnya. 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya memengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya. 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi. 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi”.

Menurut Umar, (2019), indikator dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu: 1) “Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko. 3) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi. 4) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi. 5) Dukungan atasan termasuk dalam hal

komunikasi. 6) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi. 7) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka. 8) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Menurut Moeheriono (2014), kinerja karyawan “sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika”, sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2016), kinerja adalah “pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral”. Menurut Cormick dan Tiffin dalam As’ad (2009), kinerja karyawan adalah “jumlah dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan durasi lamanya pekerjaan”.

Menurut Sutrisno (2016), “kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi”. Selanjutnya menurut Minner dalam Sudarmanto (2014), kinerja karyawan adalah “bagian dari seseorang yang harus bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya”. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: 1) “Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran. 2) Nilai, sikap dan kepuasan kerja. 3) Komitmen. 4) Persepsi dan pengambilan keputusan individu. 5) Motivasi”.

Menurut Robbins (2007), untuk mengukur kinerja karyawan secara personal terdapat lima indikator yakni: 1) “Kualitas; Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas; Adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dirampungkan. 3) Ketepatan waktu; Adalah tingkat aktivitas diselesaikan di permulaan waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluar dan juga memaksimalkan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain. 4) Efektivitas; Adalah tingkat pemakaian sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil di masing-masing unit dalam pemakaian sumber daya. 5) Kemandirian; Adalah tingkat seorang karyawan yang nantikan akan bisa melaksanakan fungsi kerjanya. Komitmen kerja adalah suatu tingkat yang mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lazada Warehouse Bagian Pergudangan yang berjumlah 1400 Orang, dengan menggunakan rumus Slovin di dapat sampel sebanyak 93 Orang karyawan PT. Lazada Warehouse Bagian Pergudangan. Metode analisa data menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 93 responden tentang gaya kepemimpinan, dengan jumlah 12 butir pernyataan; budaya organisasi 8 butir pernyataan dan kinerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,30, artinya semua butir pernyataan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 1 hasil uji reliabilitas tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.743	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.697	0.600	Reliabel
Kinerja_Karyawan	0.719	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Warehouse

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Gaya_Kepemimpinan	0,876	0,767	5,852	0,462	0,000
Budaya_Organisasi				0,421	0,000

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 148,041 > 3,098

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,852 + 0,462 (X_1) + 0,421 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel (148,041 > 3,098), artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.767, artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,7% kepada kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse, sedangkan sisanya sebesar 23,3% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,462, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse akan meningkat sebesar 0,462 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,421, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse akan meningkat sebesar 0,421 kali atau sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Warehouse

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Gaya_Kepemimpinan	0,839	0,705	9,847	0,666	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 14,730 > 1,986

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 9,847 + 0,666 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.705, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 70,5% kepada kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse, sedangkan sisanya sebesar 29,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Koefisien gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,666, artinya jika ada peningkatan gaya kepemimpinan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse akan meningkat sebesar 0,666 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Warehouse

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Budaya_Organisasi	0,776	0,602	11,991	0,911	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,742 > 1,986

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,991 + 0,911 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.602, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 60,2% kepada kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse, sedangkan sisanya sebesar 39,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,911, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Lazad Warehouse akan meningkat sebesar 0,911 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Warehouse

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka, (2019), Waluyo, (2021), dan Sasingkelo, *et al*, (2016), yang menyatakan bahwa perbaikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Warehouse

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya perbaikan kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu berhati-hati dalam pengambilan keputusan, dan memperhitungkan keputusan yang paling tepat, selalu memberikan arahan kepada bawahan, memberikan motivasi kepada para bawahan, memiliki kecakapan berkomunikasi dengan baik, menyampaikan pesan dan gagasan yang dapat diterima bawahan, harus memiliki keinginan agar bawahannya mengikuti perintahnya, pimpinan dapat menggunakan kekuatan pribadi agar bawahan mengikutinya, memiliki tanggung jawab pada perusahaan, bertanggung jawab penuh kepada bawahan, dapat menahan diri dalam kondisi apapun dan dapat mengendalikan emosi agar semakin mudah mencapai keberhasilan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan, *et al*, (2019) dan Harahap dan Hasibuan, (2022). Yang menyatakan bahwa perbaikan gaya kepemimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Warehouse

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan keleluasan menyelesaikan pekerjaan, perusahaan memberikan toleransi terhadap pekerjaan yang berisiko, saran dan harapan yang baik akan diterima oleh perusahaan, perusahaan berusaha menciptakan koordinasi yang baik antar unit organisasi, pimpinan selalu memberikan dukungan dalam hal berkomunikasi, karyawan berkomitmen terhadap perusahaan, karyawan dapat mengemukakan pendapat secara terbuka, dan hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya komunikasi antar bawahan dan atasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana, (2021) dan Hendriyadi, (2019), yang menyatakan bahwa perbaikan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersasarkan hasil penelitian ini, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menunjukkan peningkatan kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. 2) Gaya kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse. 3) Budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Lazada Warehouse.

Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan harus lebih tingkatkan lagi oleh pimpinan agar karyawan lebih aktif dan semangat dalam bekerja supaya kinerja karyawan dapat maksimal. 2) Budaya organisasi perlu perhatikan dengan sistem kerja yang baik, struktur organisasi yang jelas serta peraturan organisasi seperti peraturan jam kerja dan ketertiban dalam bekerja. 3) Untuk penelitian selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode analisis yang berbeda dan sampel yang lebih banyak, agar hasil penelitian lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Eka, Priehadi Dhasa. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan". *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 2 No., Oktober 2019. Hal. 61-70. ISSN: 2622-8882; E-ISSN: 2622-9935.
- Harahap, M. Kevin Zundana dan Hasibuan, Lailan Safina. (2022). "Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance". *International Proseding Taxation Faculty of Social Sciences University of Development Panca Bali*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hendriyaldi. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pengkalan Jambu Kabupaten Merangin”. *Jurnal Benefita*. Vol. 4 (1) Februari 2019. Hal. 26-38.
- Irfan, Muhammad., Perizade, Badia dan Widiyanti, Marlina, (2019). “. The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employees Performance at PT. Pertamina EP Limau Field. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 9. Issue: 8, August 2019. pp. 994-1001. ISSN: 2250-3153.
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mardiani, Inna Nisawati dan Sepdiana, Yon Darwis. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asno Horie Indonesia”. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol. 1 (1), 2021. Page: 1-10. ISSN: 2723-701X.
- McCormick, Earnest J. and Tiffin. (2002). *Human Resource Management*. Singapore: Prentice-Hall.
- Miner, John. B. (2005). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. First Edition, Random House, Inc. New York.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, Indah Dwi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT Badak LNG Bontang*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Reitz, H. Joseph. (1977). *Behavior in Organizations*.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sasingkelo, Reni., Kojo, Christoffel dan Rumokoy, Farlane S. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 4 2016. Hal. 2017-2114. ISSN: 2303-1174.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Business & Management Series, A Wiley Imprint, 989 Market Stree, San Fancisco, CA 94103-1741.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 27. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, (2010). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Tjiptono, Fandy. (2011). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

- Waloyo. (2021). "Analysis the Influence of the Style of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at Sarana Lintas Company in Surabaya". *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol 5 No. 1, 2021. Hal. 772-782. P-ISSN: 2541-5255, E-ISSN: 2621-5306.
- Vecchio, Robert P. (2003). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.