

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Desy Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta.
Email: lestaridesy31@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: 1) Hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki koefisien parameter sebesar 0,276 dengan signifikansi yaitu $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil uji hipotesis menunjukkan path coefficient antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki koefisien parameter sebesar 0,312 dengan signifikansi yaitu $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,151 dengan signifikansi yaitu $0,031 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan uji sobel diperoleh nilai t hitung 1,48 < t table 1,64. Artinya bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional; budaya organisasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan

The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction

Abstract

Purpose: This study aims to determine and analyze the effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction (Harper Mangkubumi Hotel Yogyakarta). The data collecting process in this study used a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method which used was SmartPLS 3.0. Result: The results obtained are: 1) Testing results show that the path coefficient between transformational leadership and employee performance has parameter coefficient in 0.276 with a significance of $0.014 < 0.05$. It shows that transformational leadership has positive and significant effect on employee performance. 2) Testing results show that the path coefficient between organizational culture and employee performance has parameter coefficient in 0.312 with a significance of $0.020 < 0.05$. It shows that organizational culture has positive and significant effect on employee performance. 3) The indirect effect of transformational leadership variables on employee performance through job satisfaction obtained a path coefficient value in 0.151 with a significance of $0.031 < 0.05$. It shows that transformational leadership through job satisfaction has positive and significant effect on employee performance. 4) The indirect effect of organizational culture variables on employee performance through job satisfaction are test with sobel test. The t value is 1.48 < t table 1.64. It means that organizational culture through job satisfaction has an effect but not significantly on employee performance.

Keywords: Transformational leadership; organizational culture; job satisfaction; employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan, tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam mencapai tujuannya. Jumlah SDM yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya SDM yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkannya secara optimal. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong SDM untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Robbins (2008:120) kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Budaya organisasi adalah serangkaian asumsi implisit yang diyakini oleh kelompok dan yang menentukan bagaimana kelompok tersebut melihat, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya (Kreitner & Kinicki (2001). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik (Robbins, 2008). Menurut As'ad (1995) kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh karyawan sendiri maupun kelompok.

Yogyakarta selain dikenal sebagai kota pelajar secara nasional juga dikenal dengan pariwisatanya di ranah nasional maupun internasional, baik itu wisata kuliner, wisata budaya, wisata alam, hingga wisata belanja. Banyak wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang memilih Yogyakarta sebagai kota tujuan untuk menghabiskan waktu liburan. Pihak yang sangat diuntungkan dalam hal ini salah satunya adalah hotel dan penginapan yang ada di kota Yogyakarta. Sepanjang tahun 2010 hingga 2012, banyak sekali hotel yang dibangun, mulai dari yang berukuran sedang hingga yang berkapasitas besar. Perkembangan usaha dalam bidang perhotelan di Yogyakarta nampaknya memiliki prospek yang baik serta persaingan bisnis di bidang jasa perhotelan yang juga semakin ketat, disebabkan banyaknya potensi wisata yang dimiliki oleh kota Yogyakarta. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelayanan terbaik akan selalu terjaga. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Hotel Harper Mangkubumi merupakan salah satu hotel bintang 4 yang berada di Kota Yogyakarta dan memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan pendapatan daerah khususnya Daerah Istimewa Yogyakarta. Hotel Harper beroperasi sejak tahun 2014, perkembangannya sangat pesat dari tahun ke tahun meskipun harus bersaing dengan banyaknya hotel lain ditambah lagi lokasi yang berdekatan dengan hotel lainnya. Fokus dalam penelitian ini yaitu karyawan, kinerja karyawan yang baik serta kepuasan yang boleh dinikmati karyawan merupakan harapan dari pimpinan Hotel Harper. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta. Kinerja karyawan disini dinilai positif oleh pihak manajemen hanya saja SOP (Standar Operasional Prosedur) yang perlu ditingkatkan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efektif dan efisien serta melakukan fungsinya berdampak positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

METODE

Populasi menurut Sugiyono (2016:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta yang merupakan karyawan tetap dan tidak termasuk *top manager*. Penelitian ini mengambil semua elemen populasi, sehingga penelitian ini menggunakan penelitian sensus karena keterbatasan jumlah populasi.

Peneliti memperoleh data langsung dari sumber pertama yakni dari hasil jawaban kuesioner Karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta, dimana kuesioner yang disebarakan kepada

responden untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data gambaran singkat mengenai Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta serta data karyawan.

dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

Uji Realibilitas dilakukan dengan uji statistic *Cronbach's alpha* (α), suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,70.

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif.

Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS);

Model evaluasi PLS yang digunakan adalah:

Model Pengukuran atau *Outer Model*;

Model Struktural atau *Inner Model*; dan

Menghitung Pengaruh Variabel Mediator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil variabel-variabel penelitian atas dasar persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan pada tiap variabel. Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata setiap variabel. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas sebanyak 5, sehingga intervalnya sebagai berikut:

1,00 s/d 1,79 = Sangat rendah

1,80 s/d 2,59 = Rendah

2,60 s/d 3,39 = Cukup

3,40 s/d 4,19 = Tinggi

4,20 s/d 5,00 = Sangat tinggi

Tabel 1. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Pertanyaan	Rata-Rata	Keterangan
KK1	4.05	Tinggi
KK2	3.87	Tinggi
KK3	3.87	Tinggi
KK4	3.97	Tinggi
KK5	3.95	Tinggi
KK6	3.88	Tinggi
KK7	3.87	Tinggi
KK8	4.20	Tinggi
Kinerja Karyawan	3.96	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,96 (berada pada interval 3,41 s/d 4,20) menunjukkan kinerja karyawan pegawai di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Tabel 2. Deskripsi variabel kepemimpinan transformasional

Pertanyaan	Rata-Rata	Keterangan
KT1	3.92	Tinggi
KT2	3.93	Tinggi
KT3	3.79	Tinggi
KT4	3.88	Tinggi
KT5	3.99	Tinggi
KT6	3.99	Tinggi
KT7	3.86	Tinggi
KT8	3.96	Tinggi
Kepemimpinan Transformasional	3.91	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa skor rata-rata kepemimpinan transformasional 3,91 berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan kepemimpinan transformasional pegawai di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Tabel 3. Deskripsi variable budaya organisasi

Pertanyaan	Rerata	Keterangan
BO1	3.92	Tinggi
BO2	3.96	Tinggi
BO3	3.78	Tinggi
BO4	3.82	Tinggi
BO5	3.99	Tinggi
BO6	3.66	Tinggi
BO7	4.03	Tinggi
BO8	3.93	Tinggi
Budaya organisasi	3.88	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa skor rata-rata budaya organisasi 3,88 berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan budaya organisasi pegawai di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Tabel 4. Deskripsi variabel kepuasan kerja

Pertanyaan	Rerata	Keterangan
KP1	3.79	Tinggi
KP2	3.93	Tinggi
KP3	3.93	Tinggi
KP4	3.89	Tinggi
KP5	3.91	Tinggi
KP6	3.91	Tinggi
KP7	3.92	Tinggi
KP8	3.96	Tinggi
KP9	4.01	Tinggi
KP10	4.09	Tinggi
Kepuasan kerja	3.94	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa skor rata-rata kepuasan kerja 3,94 berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Analisis kuantitatif

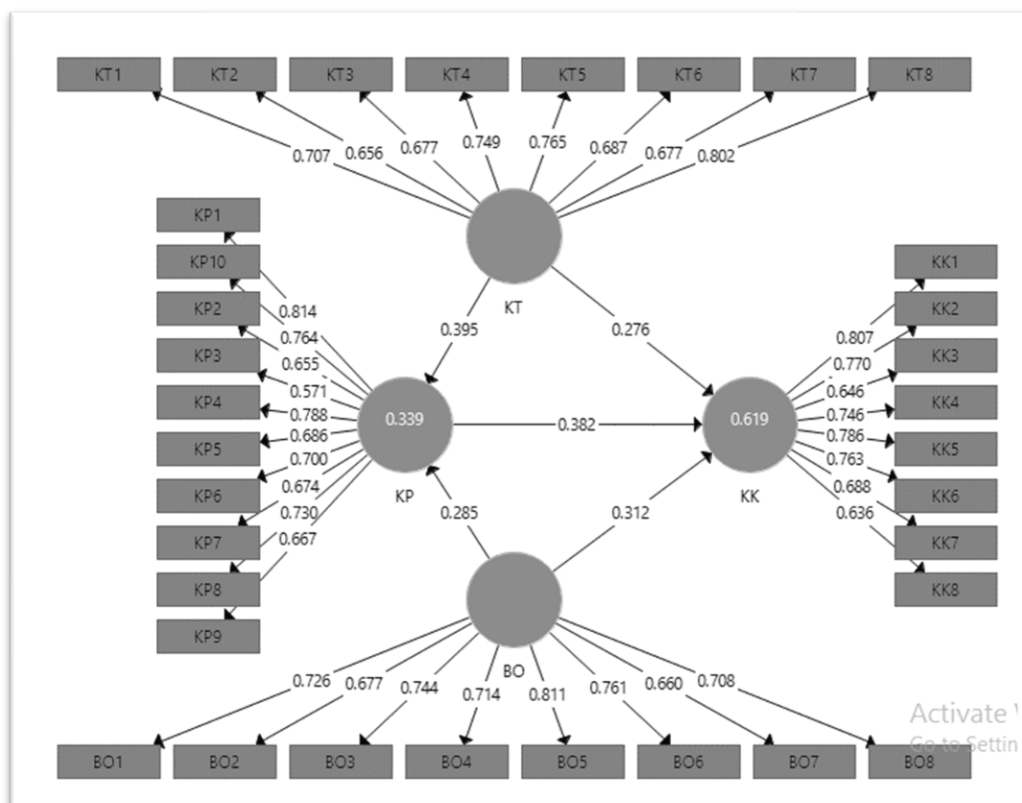
Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali (2015) PLS merupakan salah satu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam penggunaan model evaluasi PLS (Ghozali, 2015:7) sebagai berikut:

Outer model

Tabel 5. Hasil uji *outer loading* item pertanyaan dengan konstruksya

	BO	KK	KP	KT
BO1	0,726			
BO2	0,677			
BO3	0,744			
BO4	0,714			
BO5	0,811			
BO6	0,761			
BO7	0,660			
BO8	0,708			
KK1		0,807		
KK2		0,770		
KK3		0,646		

	BO	KK	KP	KT
KK4		0,746		
KK5		0,786		
KK6		0,763		
KK7		0,688		
KK8		0,636		
KP1			0,814	
KP10			0,764	
KP2			0,655	
KP3			0,571	
KP4			0,788	
KP5			0,686	
KP6			0,700	
KP7			0,674	
KP8			0,730	
KP9			0,667	
KT1				0,707
KT2				0,656
KT3				0,677
KT4				0,749
KT5				0,765
KT6				0,687
KT7				0,677
KT8				0,802



Gambar 1. Outer model

Hasil loading factor 8 indikator budaya organisasi diperoleh nilai loading dengan rentang 0,660 – 0,811, dari 8 indikator kinerja karyawan diperoleh nilai dengan rentang 0,636 – 0,807, dari 10 indikator

kepuasan kerja diperoleh nilai 0,571 – 0,814, dan dari 8 indikator kepemimpinan transformasional diperoleh nilai 0,656 – 0,802. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan valid yaitu memiliki loading faktor > 0,5.

Tabel 6. Hasil Average Variant Extraced (AVE)

Variabel	AVE
Budaya organisasi	0,528
Kinerja karyawan	0,537
Kepuasan kerja	0,502
Kepemimpinan transformasional	0,514

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 7. Hasil *composite reliability* dan *cronbach alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>
Budaya organisasi	0,899	0,872
Kinerja karyawan	0,902	0,875
Kepuasan kerja	0,909	0,888
Kepemimpinan transformasional	0,894	0,864

Berdasarkan sajian data di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* > 0,7 dan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,6. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Inner model

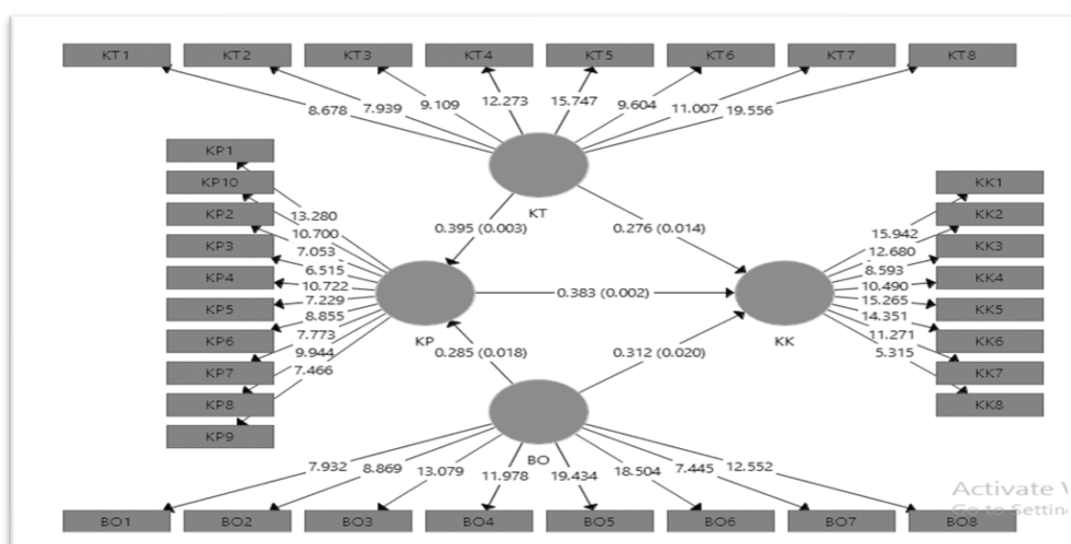
Koefisien determinasi

Tabel 8. Hasil *r square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja karyawan	0,619	0,603
Kepuasan kerja	0,339	0,321

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,339. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi sebesar 33,9%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 0,619. Nilai tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 61,9%. Sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi factor lain di luar penelitian ini.

Pengujian hipotesis



Model structural

Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Tabel 9. Hasil *path coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p Values
Budaya organisasi -> Kinerja karyawan	0,312	0,308	0,152	2,052	0,020
Budaya organisasi -> Kepuasan kerja	0,285	0,296	0,136	2,100	0,018
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,383	0,369	0,130	2,934	0,002
Kepemimpinan transformasional -> Kinerja karyawan	0,276	0,283	0,125	2,211	0,014
Kepemimpinan transformasional -> Kepuasan kerja	0,395	0,406	0,143	2,769	0,003
Budaya organisasi -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,109	0,109	0,064	1,701	0,045
Kepemimpinan transformasional -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,151	0,152	0,081	1,866	0,031

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Rerata skor kepemimpinan transformasional 3,91 dan kinerja karyawan 3,96 keduanya sama-sama dalam kategori tinggi. Nilai Path coefficient antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan memiliki koefisien parameter sebesar 0,276 dengan signifikansi yaitu $0,014 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis 1 diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Rerata skor budaya organisasional 3,88 dan kinerja karyawan 3,96 keduanya sama-sama dalam kategori tinggi. Nilai path coefficient antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki koefisien parameter sebesar 0,312 dengan signifikansi yaitu $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis 2 diterima.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,151 dengan signifikansi yaitu $0,031 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis 3 diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan uji sobel diperoleh nilai t hitung 1,48 < t table 1,64. Artinya bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis 4 ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yg diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta;

Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta;

Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta; dan

Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad. 1995. *Psikologi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty

Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.