



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BANK DANAMON INDONESIA KANTOR CABANG
GAMBIR JAKARTA PUSAT**

SKRIPSI

Wina Ismaya

1702025083

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT BANK DANAMON INDONESIA KANTOR CABANG
GAMBIR JAKARTA PUSAT**

SKRIPSI

Wina Ismaya

1702025083

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK DANAMON INDONESIA KANTOR CABANG GAMBIR JAKARTA PUSAT”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, 1 Februari 2023
Yang Menyatakan





Wina Ismaya
NIM. 1702025083

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK DANAMON INDONESIA KANTOR CABANG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

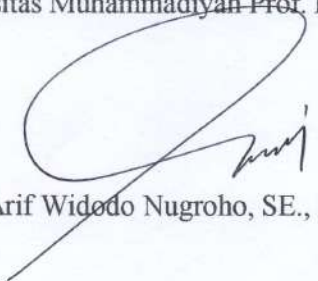
NAMA : **WINA ISMAYA**
NIM : **1702025083**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE., MM	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka


Arif Widodo Nugroho, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
BANK DANAMON KANTOR CABANG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

yang disusun oleh:

Wina Ismaya

1702025083

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesajaraan strata satu (S1) Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

Pada tanggal: 8 Februari 2023

Tim Penguji

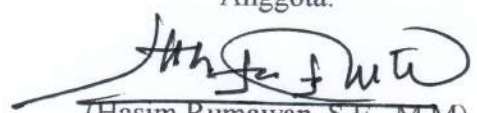
Ketua, merangkap anggota:


(Dr. Adityo Arivibowo, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:

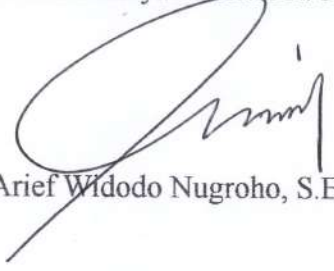

(Ade Maya Saraswati, S.E., M.M)

Anggota:

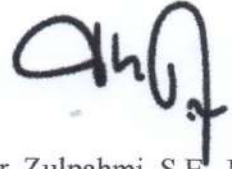

(Hasim Rumawan, S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arief Widodo Nugroho, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.
HAMKA


Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : WINA ISMAYA
NIM : 1702025083
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JENIS KARYA : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK DANAMON INDONESIA KANTOR CABANG GAMBIR JAKARTA PUSAT”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 Februari 2023
Yang menyatakan,



Wina Ismaya
(NIM. 1702025083)

ABSTRAK

WINA ISMAYA (1702025083)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK DANAMON INDONESIA KANTOR CABANG GAMBIR JAKARTA PUSAT

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.Dr Hamka. 2023. Jakarta.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bank Danamon Kantor Cabang Gambir selama 1 tahun yang berjumlah 37 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 37 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data di proses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah dengan SPSS 23. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) Proses Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

WINA ISMAYA (1702025083)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK DANAMON, GAMBIR BRANCH OFFICE CENTRAL JAKARTA

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. 2023. Jakarta.

Keywords: Transformational Leadership Style, Characteristics of Organizational Culture and Employee Performance.

The purpose of this study was to determine the effect of each variable under study, namely the effect of transformational leadership style and organizational culture characteristics on employee performance. This study used a survey method. The population in this study were 37 permanent employees of PT Bank Danamon, Gambir Branch Office for 1 year. The sample selection technique was carried out with saturated samples with a sample of 37 people as respondents. The data collection technique used a questionnaire and its measurement used a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data was processed using multiple linear regression analysis with SPSS 23. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) The effect of transformational leadership style has a significant effect on employee performance, (2) The characteristics of organizational culture have an effect on employee performance, and (3) Process The effect of transformational leadership style and organizational culture characteristics together has a significant influence on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada sedikitpun usaha yang sia-sia, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE., MM. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
4. Bapak Dr. Asep Sutarman, SE., MM. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dicky Chandra, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka yang banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
7. Keluarga tercinta yang telah memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini terutama alm. Ayah.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, saya Panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir Jakarta Pusat”.

Saya menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan skripsi ini. Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka saya menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pandangan bagi penulis maupun pembaca.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka	19
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	23
2.2.4 Kinerja Karyawan	26
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
2.4 Rumusan Hipotesis	29
BAB III METODELOGI PENELITIAN	30
3.1 Metode Penelitian	30

3.2	Operasional Variabel.....	30
3.3	Populasi dan Sampel	33
	4.1.1 <i>Populasi</i>	33
	4.1.2 <i>Sampel</i>	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	34
	3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	34
	3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	34
3.5	Teknik Pengolahan Data	35
	3.5.1 <i>Analisis Statistika Deskriptif</i>	35
	3.5.2 <i>Uji Validasi</i>	36
	3.5.3 <i>Uji Reliabilitas</i>	36
	3.5.4 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	37
3.6	Analisi Data	39
	3.6.1 <i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	39
	3.6.2 <i>Analisis Korelasi Parsial (r)</i>	40
	3.6.3 <i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	41
3.7	Pengujian Hipotesis	41
	3.7.1 <i>Uji T (Koefisien Regresi Secara Parsial)</i>	41
	3.7.2 <i>Uji F (Koefisien Regresi Secara Simultan)</i>	42
	BAB IV METODELOGI PENELITIAN	43
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
	4.1.1 <i>Lokasi Penelitian</i>	43
	4.1.2 <i>Sejarah Perusahaan</i>	43
	4.1.3 <i>Visi dan Misi PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir</i> .	44
	4.1.4 <i>Struktur Organisasi PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir</i>	45
	4.1.5 <i>Gambaran Umum Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir</i>	49
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	52
	4.2.1 <i>Frekuensi Karakteristik Responden</i>	54
	4.2.3 <i>Uji Kualitas Data</i>	54
	4.2.4 <i>Analisis Pervariabel</i>	63
	BAB V PENUTUP	76

4.3 Kesimpulan	76
4.4 Saran-Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	14

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Karyawan Bank Danamon Gambir Tahun 2018-2020	13
Tabel 2 Jumlah Data Nasabah Bank Danamon Gambir Tahun 2018-2020	14
Tabel 3 Data Kehadiran Karyawan Danamon Gambir Juni tahun 2020.....	14
Tabel 4 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 5 Operasional Variabel	38
Tabel 6 Populasi Penelitian	41
Tabel 7 <i>Skala Likert</i>	42
Tabel 8 Kriteria Presentase Tanggapan Responden	43
Tabel 9 Kriteria Pengujian Autokorelasi	46
Tabel 10 Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	47
Tabel 11 Karakteristik Responden Dengan Kategori Pendidikan Terakhir	57
Tabel 12 Karakteristik Responden Dengan Kategori Jabatan	57
Tabel 13 Karakteristik Responden Dengan Kategori Usia	58
Tabel 14 Pendidikan Terakhir	59
Tabel 15 Usia	60
Tabel 16 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	60
Tabel 17 Uji Validitas Karakteristik Budaya Organisasi	61
Tabel 18 Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
Tabel 19 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 20 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 21 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 22 Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Tabel 23 Hasil Uji Autokolerasi	65
Tabel 24 Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 25 Analisis Koefisien Determinasi	66
Tabel 26 Uji t	66
Tabel 27 Uji f	67
Tabel 28 Uji korelasi	68

Tabel 29 Pimpinan Saya Menumbuhkan Rasa Percaya Diri Kepada Karyawan .	66
Tabel 30 Pimpinan Saya Dipandang Sebagai Simbol Keberhasilan dan Prestasi	66
Tabel 31 Pimpinan Saya Teladan Yang Baik Bagi Para Pegawai Dalam Menyelesaikan Suatu Masalah	66
Tabel 32 Pimpinan Saya Mampu Mendorong Karyawan Untuk Maju Dan Berkembang	66
Tabel 33 Pimpinan Saya Mempunyai Ide-Ide Yang Digunakan Untuk Meningkatkan Keuntungan Perusahaan	66
Tabel 34 Pimpinan Saya Mampu Menyelesaikan Masalah Yang Dihadapi Oleh Karyawannya	
Tabel 35 Pimpinan Mempertimbangkan Pendapat Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan di Perusahaan	66
Tabel 36 Pimpinan Memberikan Pelatihan Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Kompetensi Karyawan	66
Tabel 37 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	66
Tabel 38 Saya Mampu Mematuhi Peraturan Bersifat Lisan Atau Tertulis	66
Tabel 39 Saya Bertanggung Jawab Atas Apa Yang Sudah Menjadi Bagian Dan Tugas Saya di Perusahaan	66
Tabel 40 Saya Mampu Menjaga Nama Baik Instansi	66
Tabel 41 Saya Mampu Memberi Contoh Yang Baik Kepada Para Karyawan	66
Tabel 42 Saya Dituntut Pimpinan Untuk Mandiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	66
Tabel 43 Saya Dituntut Pimpinan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Akurat	66
Tabel 44 Saya Dituntut Pimpinan Untuk Mandiri Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	66
Tabel 45 Saya Dituntut Pimpinan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Akurat	66
Tabel 46 Saya Mampu Mengutarakan Pendapat Saya Ketika Rapat	66
Tabel 47 Saya Menghargai Pendapat Karyawan Lainnya	66
Tabel 48 Indikator Karakteristik Budaya Organisasi (X2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
Gambar 2 Struktur Organisasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	1/14
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	2/14
Karakteristik Budaya Organisasi (X2)	3/14
Kinerja Karyawan (Y)	4/14
Data Hasil Kuesioner	5/14
Output Data SPSS	8/14
Formulir Persetujuan Judul Proposal Skripsi	12/14
Surat Tugas	13/14
Daftar Riwayat Hidup	14/14

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan tidak lepas dari faktor internal. Dimana faktor-faktor tersebut meliputi pemimpin perusahaan, sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Perkembangan bisnis yang pesat menuntut perusahaan untuk mengembangkan dan memaksimalkan faktor internal tersebut. Hal ini penting untuk meletakkan dasar bagi perusahaan untuk bertahan dan tetap kompetitif. Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebagai objek seperti mesin dan peralatan, tetapi sebagai subjek yang dapat memimpin kearah tujuan organisasi atau perusahaan.

Semua perusahaan membutuhkan manusia potensial untuk peran mereka sebagai sasaran penegakan kebijakan perusahaan serta aktivitas operasional. Pertumbuhan dunia usaha akan terwujud jika didukung karena sumber energi seseorang yang bermutu. Peningkatan nilai pribadi tidak terlepas dari perananan serta dukungan manajemen serta pemimpin perusahaan. Manajer dan kepemimpinan merupakan faktor penting yang melatarbelakangi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mempengaruhi dan membimbing orang lain atau bahkan kelompok dalam mencapai suatu tujuan. Pemimpin organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan karyawannya serta mendorong, mengarahkan dan memupuk semangat karyawan sehingga mengarah pada niat maksimal dan efisiensi sesuai dengan kemampuannya. Kepemimpinan yang baik menjelaskan bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan, bukan memaksa seseorang untuk melakukannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin perusahaan harus memiliki gaya manajemen yang sesuai dengan kondisi perusahaan (Rafsanjani, 2019)

Kepemimpinan transformasional termasuk hubungan yang semakin dekat diantara pimpinan dengan bawahan mereka. Ikatan yang lebih akrab dengan pekerja ini dapat berpengaruh pada pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan sukarela

Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin memberikan atensi individu dan membagi tugas sesuai dengan kemampuan karyawan, dan tahu bagaimana merangsang mental karyawannya. Seorang pemimpin tahu bagaimana menganalisis situasi dan membuat karyawan mengembangkannya secara kreatif.

Selain kepemimpinan, organisasi juga wajib memberi perhatian pada budaya organisasi, dimana hal tersebut bisa berpengaruh terhadap bagaimana karyawan berperilaku dan bertindak, bagaimana mereka mendeskripsikan pekerjaan mereka, bagaimana mereka berkolaborasi dengan rekan kerja, dan bagaimana mereka melihat ke masa depan dengan perspektif luas yang didorong oleh kebiasaan, nilai, adat dan keyakinan.

Budaya organisasi menetapkan yang dapat dan tidak dapat dilaksanakan oleh anggotanya, menetapkan batasan normatif tingkah laku bagian dalam organisasi, menetapkan karakter, bentuk penanganan dan pengamatan organisasi, menetapkan gaya kepemimpinan yang bisa diterima oleh anggotanya. organisasi, menetapkan langkah melakukan pekerjaan yang benar, dan lain sebagainya.

Kualitas serta kuantitas kinerja menurut output pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasar pada standar kerja tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai kuantitas kerja. Pekerjaan yang efektif dan efisien diberikan prioritas lebih tinggi daripada tujuan yang ditetapkan. Hal ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengukur kinerja sumber daya manusia.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi membentuk penghubung antara karyawan dengan perusahaan dan mengikat karyawan terhadap tugas perusahaan sehingga budaya

organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang baik ialah dimana budaya kerjanya bisa menaikkan merupakan apa yang dilihat karyawan, dan pemahaman semacam ini menghadirkan rasa yakin, harkat, serta harapan. Dalam hal ini, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Sesuai dengan budaya organisasi sebagai titik fokus di PT Bank Danamon Indonesia kemudian studi ini memperkecil pembahasan budaya organisasi sebagai budaya profesionalisme. Budaya organisasi menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki asumsi implisit yang digunakan sebagai dasar mobilitas organisasi.

Pada PT Bank Danamon Indonesia Gambir budaya berkembang dan jadi atensi penting merupakan budaya profesionalisme yang merupakan budaya dengan kebutuhan standar yang bukan sekedar seperangkat persyaratan minimum yang dimiliki perusahaan, ada pula elemen penting seperti kompetensi, kejujuran dan pelayanan (PT Bank Danamon Indonesia, 2021)

Kinerja karyawan menitikberatkan pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai standar serta waktu guna mencapai goals dan tujuan organisasi. Indeks kinerja karyawan yang dikumpulkan pada studi ini berkaitan dengan situasi atau aktivitas harian yang ada di Bank Danamon Gambir (Accurate, 2022)

Bank Danamon Gambir saat ini menerapkan apa yang disebut dengan kepemimpinan transformasional yang mampu mengubah anggota organisasinya sehingga mereka dapat berpartisipasi lebih aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Membimbing karyawan ke kinerja mereka yang lebih gesit lagi.

Pada Penghargaan Institut Tata Kelola Perusahaan Indonesia (IICD) ke-11, PT Bank Danamon berhasil meraih penghargaan “IICD Corporate Governance Award 2019” sebagai salah satu dari 50 Perusahaan Publik Berkapitalisasi Besar, Tata kelola perusahaan terbaik dalam kategori perusahaan publik “Industri Keuangan Kapital Besar Terbaik”. Reward Ini diberikan kepada perusahaan yang memiliki menerapkan praktik Ini diberikan kepada perusahaan yang memiliki

indikator ASEAN Regional Governance Dashboard (PT Bank Danamon Indonesia, 2019)

Dilakukannya penelitian ini berdasarkan keberadaan fenomena yang dilihat dan ditemukan secara langsung di lapangan. Penelitian pada PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir diperoleh info dan data yang diterima menyatakan bahwa karyawan masih memiliki masalah absensi operasional. Masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran aturan disiplin yang ditetapkan perusahaan, dimana karyawan masih sering terlambat dan pulang lebih awal dan tidak masuk tanpa keterangan yang jelas. Tentu saja, pelanggaran tersebut dapat berkontribusi pada penurunan kinerja, karena jika seorang sering telat, pulang kerja lebih awal dan sering tidak masuk tanpa keterangan, itu akan mengurangi waktu kerja.

Selain bermasalah dalam hal absensi, terdapat beberapa informasi juga mengenai permasalahan menyangkut kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi yang kurang mendisiplinkan para karyawan. Dimana masalah ini menyangkut dengan kurangnya disiplin dan pengawasan pimpinan terhadap karyawan. Hal ini tentu saja menjadikan banyak karyawan tidak mengikuti aturan yang ada di perusahaan dan bersikap biasa ketika melakukan pelanggaran tersebut. Maka peran kepemimpinan transformasional disini sangatlah penting dimana pendekatan antara atasan dan bawahan seharusnya berjalan dengan baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib.

Tindakan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang masih melanggar dapat berupa teguran, skorsing, penurunan pangkat, pengurangan gaji, mutasi atau pemecatan. Dengan kebijakan seperti ini, maka peran pimpinan akan berpengaruh terhadap ketertiban dan kedisiplinan karyawan karena merasa diawasi. Sehingga tidak ada lagi penurunan produktivitas di PT Bank Danamon ini. Berikut timesheet karyawan di tahun 2020:

Tabel 1

**Jumlah Karyawan Bank Danamon Gambir Jakarta Pusat Tahun 2018 –
2020**

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	35
2019	40
2020	37

Sumber: PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir Jakarta Pusat

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan Bank Danamon Gambir Jakarta Pusat mendapati penyusutan. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor sehingga Bank Danamon Gambir Jakarta Pusat mengurangi jumlah karyawan. Penurunan angka karyawan ini diindikasi karena penurunan kinerja Bank Danamon, yang menimbulkan perusahaan memilih sikap yang tegas kepada karyawannya.

Untuk mengamati kinerja yang diciptakan oleh Bank Danamon Gambir Jakarta Pusat, bisa dilihat jumlah data nasabah dibawah ini dari tahun ke tahun 2018-2020:

Tabel 2

Jumlah Data Nasabah Bank Danamon Gambir Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pelanggan	Pertambahan Pelanggan
2018	35	14.373	-
2019	40	16.298	0.13%
2020	37	15.251	-6,42%

Sumber: PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir Jakarta Pusat

Dari tabel 2 bisa dilihat dalam periode 2018-2019 seiring bertambahnya jumlah pelanggan 2019-2020 terjadi penurunan jumlah pelanggan yang cukup signifikan. Hal ini dikarenakan kurangnya minat masyarakat terhadap penyediaan layanan yang diberi oleh Bank Danamon Gambir Jakarta Pusat dan berkurangnya produktivitas karyawan yang mengakibatkan produktivitas karyawan juga ikut menyusut. Hal ini wajib jadi atensi utama manajemen lantaran keliru satu

karakteristik bank yang kuat merupakan bank yang mampu memasarkan kembali produk yang diterbitkannya secara menguntungkan untuk bersaing dengan bank lain.

Tabel 3

Data Kehadiran Karyawan Bank Danamon Gambir Bulan Januari s/d Juni Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan		Karyawan Datang Terlambat		Karyawan Pulang Cepat		Karyawan Tidak Masuk Kerja	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Januari	35	100%	18	51%	11	16%	3	9%
Februari	35	100%	16	46%	10	13%	3	9%
Maret	38	100%	17	45%	7	8%	0	0%
April	38	100%	19	50%	5	7%	1	3%
Mei	36	100%	14	39%	5	5%	0	0%
Juni	37	100%	10	27%	3	2%	0	0%

Sumber: PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir Jakarta Pusat

Berdasarkan tabel 3 diatas disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak datang tepat waktu dan pulang lebih awal lumayan tinggi. Angka karyawan yang tidak datang tepat waktu tertinggi adalah 51% pada bulan Januari atau 18 orang sementara jumlah terendah karyawan yang terlambat adalah 27% di bulan Juni atau 10 orang. Angka karyawan yang keluar lebih awal paling banyak terjadi pada bulan Januari sebesar 16 persen atau 11 orang sedangkan angka terendah pada bulan Juni adalah 2% atau 3 orang. Angka karyawan tidak masuk atau tanpa tertinggi ialah pada bulan Januari dan Februari sebesar 9% atau 3 orang sedangkan yang terendah ialah pada bulan April sebesar 0% atau 0 orang, pada bulan Maret, Mei sampai Juni menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang tidak masuk.

Dari data diatas merupakan data keterlambatan karyawan yang berada diluar batasan toleransi terlambat adalah 5 menit sebelum Jam kerja mulai pukul 07:45 WIB. Karyawan mereka yang datang sebelum batas waktu tidak akan

terlambat. Setelah masa tenggang berakhir, karyawan mulai bekerja pada atau sebelum batas waktu yang ditentukan pada pukul 17.00 WIB.

Dari data tersebut terlihat masih adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan PT Bank Danamon Indonesia kantor Gambir dimana hal itu memberikan dampak negatif bagi organisasi perusahaan. Pelanggaran ini menjadi perhatian utama bagi perusahaan karena menimbulkan kerugian dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan akibat terburuknya dapat mengakibatkan penurunan efisiensi dan produktivitas pekerja, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3. Juga karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dan tidak datang tanpa penjelasan, pelanggaran ini menjadi masalah berfokus bagi perusahaan karena menimbulkan kerugian dan keterlambatan penanganan pekerjaan dan akibat terburuknya dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi menunjukkan adanya asumsi yang kurang teroganisir di dalam perusahaan tersebut. Dalam PT Bank Danamon Gambir pelanggaran ini menjadi masalah yang darurat bagi perusahaan karena menimbulkan defisit dan keterlambatan pemecahan pekerjaan dan akibat terburuknya dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan manajemen waktu. Dimana sebuah organisasi akan mencurahkan seluruh kemampuan mereka untuk bekerja, dalam perusahaan, mendapatkan hasil lebih penting daripada sistem, semua orang tahu tujuan kerja, semua orang tahu arti kerja dan para manajer puncak menginginkan pendapat yang berbeda.

Berdasarkan data diatas juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan berkontribusi pada kinerja yang buruk, ketidakhadiran dan perputaran yang tinggi serta kurangnya pengawasan terhadap karyawan. Berdasarkan data absensi PT Bank Danamon Indonesia kantor cabang Gambir menunjukkan besarnya angka karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan bahwa gaya manajemen yang diterapkan di perusahaan belum sesuai, sehingga

pelanggaran ketiadaan masih terjadi. Dalam hal ini efeknya pada pimpinan transformasional dimana karyawan masih belum bisa merasakannya, sehingga masih banyak karyawan yang merasakan kurang tertib, hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan jumlah nasabah dalam tahun terakhir yang menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Orabi, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan terkait dengan kinerja karyawan. (Rifansyah, 2016) juga melakukan penelitian pada Industri perbankan yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap bottom line. (Yuniawan, 2016) telah melakukan sebuah studi pada industri perbankan memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan. (Marthania, 2019) melakukan penelitian yang memperlihatkan bahwa makin bagus gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan semakin baik.

Studi sebelumnya tentang budaya organisasi terus mempengaruhi pada kinerja karyawan di teliti oleh (Fauzi, 2016) dan (Nicpour, 2017) mengekspresikan budaya mereka sebagai organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Alfina Qori' dan Abdul Kodir , 2016) penelitian yang dilakukan di PT Pabelan Surakarta tentang karakteristik budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan menunjukkan hal tersebut. (Edi Sugiono dan Widia Rachmawati , 2019) telah melakukan penelitian tentang budaya organisasi di industri pertambangan di Jakarta Selatan yang menunjukkan hasil positif dan signifikan. (Febri Arief dan Hendra Lukito , 2020) telah menyelesaikan penelitian tentang budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri pertambangan.

Dari penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu

peneliti ingin menunjukkan dari penelitian yang akan dilakukan dengan indikator, sampel, dan instrumen yang berbeda-beda. Serta Jenis penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kualitatif. Studi ini dilaksanakan di Bank Danamon yang terletak di Gambir Jakarta Pusat. Partisipan yang terlibat pada studi ini merupakan karyawan permanen Bank Danamon sebesar 37 karyawan.

Peneliti ingin mendapatkan informasi lebih lanjut tentang hal tersebut di atas mempunyai dampak gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja dengan melakukan studi yang memiliki judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Danamon Indonesia Kantor Cabang Gambir Jakarta Pusat.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang masalah diatas maka dapat dilakukan identifikasi menjadi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di PT Bank Danamon Kantor Cabang Gambir kurang berjalan dengan baik, hal ini disebabkan sebagian karyawan menggunakan waktu kerja dan fasilitas kantor untuk mengerjakan sesuatu yang tidak berhubungan dengan kegiatan kantor.
2. Karakteristik Budaya Organisasi di PT Bank Danamon Kantor Cabang Gambir kurang berjalan dengan baik, patut diduga karena kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan PT Bank Danamon Indonesia Gambir yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan di PT Bank Danamon Kantor Cabang Gambir belum berjalan secara optimal dan terus mengalami penurunan, hal ini diduga karena masih banyaknya karyawan yang belum berusaha total melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan tepat waktu.

4. Budaya kerja dan lingkungan kerja yang tidak mengalami perubahan dalam pelayanan terhadap nasabah, hal ini disebabkan kurangnya evaluasi dan pelatihan terhadap karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk mempersempit ruang lingkup masalah, maka penulis membatasi penelitian ini hanya akan membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT Bank Danamon Kantor Cabang Gambir.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari masalah latar belakang penelitian ini, guna mengetahui dan membatasi masalah, maka rumusan masalahnya ini ialah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Danamon Gambir?
2. Apakah karakteristik budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan di Bank Danamon Gambir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan analisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan Bank Danamon Gambir.
2. Untuk mengidentifikasi dan analisa karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Indonesia Gambir.
3. Untuk mengidentifikasi dan analisa gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi pada kinerja karyawan Bank Danamon Indonesia Gambir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini yaitu, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan bagi peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat memberikan informasi serta dapat menjadi referensi yang berguna untuk kepentingan akademik dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran bagi perusahaan terkait khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga hal ini dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, S. D., Syamsul, M., dan Joko, A. (2018). *“The effect of transformational leadership style and organizational culture on employee performance of pt. sierad produce tbk”*. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 77(5).
- Chua, J., dan Ayoko, O. B. (2019). *“Employees’ self-determined motivation, transformational leadership and work engagement”*. Journal of Management dan Organization, 1(21).
- Fatimah, S. N., Sarita, B., Yusuf, A. R., dan Mahrani, S. W. (2020). *“Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rsu aliyah kendari”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1).
- Fauzi, M., Warso, M. M., dan Haryono, A. T. (2016). *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)”*. Journal of Management, 2(2).
- Febriza, W. (2019). *“Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Cirebon”*. Reformasi: Jurnal Ilmiah Administrasi, 4(1).
- Gemarifannoor, G., Hairudinor, H., dan Arifin, H. (2018). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu”*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, 7(2), 41-47.
- Kusuma, G., dan Rahardja, E. (2018). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang)”*. Diponegoro Journal of Management, 7(2), 210-220.

- Kusuma, G., dan Rahardja, E. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemaalang)". *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 210-220.
- Marthania, D., Muryati, M., dan Mas, N. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Direktorat Keuangan dan Administrasi Umum RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang". *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(1), 78-93.
- Meutia, T., dan Andriani, E. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 1(1), 15-33.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., dan Fahmi, M. (2018). "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan". *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nashafa, P., dan Rahardjo, M. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi karyawan bagian produksi CV. Nida Food Wonosobo)". *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 985-996.
- NawoseIng'ollan, D., dan Roussel, J. (2017). "*Influence of leadership styles on employees' performance: A study of Turkana County, Kenya*". *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82-98.
- Qori'Mutmainah, A., dan Djaelani, A. Q. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang". *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(06).

- Rafia, R., dan Sudiro, A (2020). *“The effect of transformational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and employee engagement”*.
- Rifansyah, O., dan Kasmiruddin, K. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru”. Riau University.
- Rizki, M., Parashakti, R. D., dan Saragih, L. (2019). *“The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees’ innovative behaviour and performance”*.
- Safwani, S., dan Suryani, S. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Syariah Adeco Langsa (Studi Kasus: PT. BPR Syariah Adeco di Langsa)”. At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 6(1), 92-104.
- Sihombing, L. (2018). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 4(02), 224.
- Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., dan Suratman, A. (2018). *“Effect of change in management, organizational culture and transformational leadership on employee performance PT. AdhyaTirta Batam (PT. ATB)”*. International Review of Management and Marketing, 8(6), 15.
- SP, R. G., dan Yuniawan, A. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)”. Diponegoro Journal Of Management, 5(3), 251-262.
- Sugiono, E., dan Rachmawati, W. (2019). “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap

kinerja karyawan pt semen padang, jakarta selatan”. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 15(1).