

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Varash Indonesia Jaya

Ni Putu Yesa Mardina Wati ^{1*}, Ni Wayan Lasmi ²

^{1, 2} Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

* yesamardina12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini penting untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di tengah tuntutan kinerja tinggi. Fenomena tekanan kerja dan penurunan kinerja di PT Varash Indonesia Jaya menuntut strategi manajemen sumber daya manusia yang seimbang, efektif, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT. Varash Indonesia Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 50 orang melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,279$; $t = 2,113$; $p = 0,040$), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,217$; $t = 2,554$; $p = 0,014$), serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,497$; $t = 2,737$; $p = 0,009$). Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000$), dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537, yang menunjukkan bahwa 53,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional, pengembangan budaya organisasi yang positif, serta peningkatan komitmen organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kemampuan untuk berkembang dan bersaing dengan bisnis lain sangat penting di era persaingan antarbisnis yang ketat saat ini (Djunaid et al., 2024). Memaksimalkan sumber daya manusia merupakan salah satu cara bisnis dapat bersaing dan berkembang. (Agustin, 2020). Sumber daya manusia terlibat dalam setiap operasi bisnis. Proses mendorong, meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal di dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Andayani & Soehari, 2019). Karyawan merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan, dimana keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja masing-masing karyawan, untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan agar selalu bersemangat dan termotivasi (Fadillah et al., 2021). Setiap bisnis akan terus berupaya meningkatkan produksi agar dapat mencapai tujuannya (Anggrainy et al., 2024). Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam

meningkatkan kinerja pegawai (Bahtiar et al., 2025). Bass dan Avolio menjelaskan empat karakteristik utama kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individual (Muqoffa et al., 2022).

Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif dengan menumbuhkan rasa percaya, komitmen, dan loyalitas dari para pengikutnya (Hngoi et al., 2024). Menurut penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, karena mampu menciptakan iklim kerja yang suportif dan mendorong inovasi (Dira et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan lainnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kanmo Group (Mulyadi et al., 2024).

Penelitian lain mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang secara efektif menyampaikan visi dan tujuan organisasi sehingga bawahan dapat mengenalinya, memiliki dampak yang signifikan terhadap pengikut, menginspirasi bawahan, dan menumbuhkan inovasi untuk bekerja lebih efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Armansyah, 2022; Irmayanthi & Surya, 2020). Sebagaimana temuan berdasarkan pengamatan yang sebelumnya maka PT Varash Indonesia ada sebuah kejadian terkait gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin selalu mendorong karyawannya untuk mencapai target dalam proses pembuatan produk minyak. Namun pemimpin mendorong karyawan untuk terus berkembang dan memberikan hasil yang optimal dapat membuat karyawan mengalami tekanan dan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan perhatian pada keseimbangan kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Varash Indonesia Jaya merupakan perusahaan yang sudah memiliki budaya kerja yang kuat dan terstandarisasi, serta berkomitmen pada produk berkualitas dengan dukungan tim profesional di bidangnya. Namun, di sisi kepemimpinan, perusahaan menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan kinerja tinggi dengan kebutuhan kesejahteraan karyawan agar tekanan kerja tidak mengganggu kinerja. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan program yang dapat mengintegrasikan perhatian pada keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari strategi kepemimpinan transformasional yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, budaya perusahaan yang positif sangatlah penting.

Unsur-unsur budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku karyawan (Maysaroh et al., 2024). Setiap karyawan yang bergabung dengan suatu perusahaan akan memiliki nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang sejalan dengan budaya organisasi, yang merupakan persepsi bersama. Nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang diciptakan dan dijunjung tinggi dalam suatu organisasi untuk memengaruhi perilaku anggotanya dikenal sebagai budaya organisasi (Asman & Rony, 2023; Muis et al., 2020). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan (Nur et al., 2025).

Budaya organisasi adalah fondasi yang menjadi dasar kesepakatan, keyakinan, dan nilai-nilai praktis yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi (Andreansyah & Muttaqien, 2024). Dalam sebuah perusahaan, penerapan budaya organisasi sangat penting karena budaya tersebut mencakup prinsip serta tradisi bisnis yang diikuti oleh semua karyawan (Fironika & Marginingsih, 2023). Budaya ini menjadi pendorong utama bagi perilaku dan motivasi karyawan, sehingga berperan sebagai salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan perusahaan (Wahyuddin, 2022). Menurut penelitian lain memiliki hasil pengujian hipotesis yang menyata-

kan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Agustin, 2020; Yonita & Aprilyanti, 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. Varash Indonesia Jaya terdapat fenomena terkait budaya organisasi fenomena budaya organisasi di PT Varash Indonesia Jaya, dimana tercermin dari penerapan sistem target harian bagi setiap karyawan, setiap individu diwajibkan menyelesaikan target tersebut dalam satu hari kerja, dan jika tidak tercapai maka karyawan tidak diperbolehkan pulang. Hal ini mencerminkan budaya yang sangat menekankan pada disiplin waktu, produktivitas tinggi, dan tekanan hasil. Kondisi ini dapat menimbulkan stres dan ketegangan, sekaligus memengaruhi motivasi dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seorang pekerja menghubungkan diri mereka dengan organisasinya (Jurnal et al., 2025). Penelitian terdahulu mengemukakan jika sebuah komitmen dalam memperoleh tujuan dari sebuah organisasi (Agustin, 2020). Kemudian diperkuat lagi oleh penelitian lainnya jika komitmen sebuah organisasi menjadi sebuah prinsip diantar seorang individu kepada perusahaannya agar bisa meningkatkan jiwa keanggotaannya (Hngoi et al., 2024). Sehingga diketahui jika sebuah komitmen yang baik pada sebuah organisasi maka kinerja yang ada pada karyawan juga akan terjadi peningkatan.

Komitmen karyawan sering kali menunjukkan keyakinan mereka terhadap misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk bekerja keras menyelesaikan tugas, dan keinginan untuk tetap bekerja di sana. Para peneliti dari PT. Varash Indonesia Jaya telah menemukan sebuah fenomena terkait komitmen organisasi dimana ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, karyawan diharuskan menanamkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Namun, perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan, yang menunjukkan perlunya peningkatan komitmen yang disiplin dan kuat dari setiap individu. Dengan adanya komitmen yang baik, karyawan tidak hanya dapat meningkatkan kinerjanya, tetapi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan produktivitas dan mencapai target usaha. Hal ini sangat penting khususnya dalam proses produksi minyak tradisional dalam jumlah besar, sehingga keberlangsungan dan keberhasilan PT. Varash Indonesia Jaya tetap terjaga.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang dapat menunjukkan kuantitas dan kualitas kerja (Adhari, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru (Yonita & Aprilyanti, 2022). Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi sebelumnya maka ada fenomena setiap karyawan diberikan target dengan kecepatan kerja yang efisien tanpa menurunkan mutu. Apabila karyawan terlambat menyelesaikan tugas, maka target produksi menjadi tidak terpenuhi sehingga menurunkan efisiensi Perusahaan. PT. Varash Indonesia Jaya, sebuah perusahaan minyak yang berlokasi di Kediri, Tabanan. Kegiatan yang dijalankan oleh PT. Varash Indonesia Jaya di Kediri, Tabanan, meliputi pengolahan ratusan tanaman obat atau pengolahan bahan-bahan alami yang diolah secara tradisional untuk menghasilkan minyak herbal.

Tanaman olahan seperti daun, batang, akar, bunga, buah, dan biji diolah menjadi Minyak Penyembuh, sementara kayu, kulit kayu, bunga, biji, daun, dan akar tanaman diolah menjadi Minyak Atsiri. Hasil produksinya akan didistribusikan oleh PT. Varash Saddam Nusantara melalui agen-agen *reseller* yang ada di seluruh Indonesia. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, masih terdapat gap signifikan terkait konteks khusus di PT. Varash Indonesia Jaya memiliki karakteristik unik dalam struktur organisasi dan dinamika karyawan.

Penelitian sebelumnya umumnya bersifat umum dan kurang menyoroti bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi secara simultan dalam konteks industri ini. Kebaharuan penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama untuk memahami dampaknya secara lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan di PT. Varash Indonesia Jaya. peneliti juga meninjau hal-hal kontekstual lokal bisa mempengaruhi hubungan tersebut, sehingga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan dengan kondisi spesifik Perusahaan.

Metode

Penelitian dilaksanakan di PT. Varash Indonesia Jaya berlokasi di Br. Tegal Belodan, Jl. Dr. Ir. Soekarno Ds, Dauh Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang muncul dari segi gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong pencapaian target tinggi dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan pada karyawan jika tidak disertai perhatian pada keseimbangan kerja, serta bagaimana budaya organisasi yang kuat dan sistem target harian yang ketat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, adanya tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan kinerja dengan kesejahteraan karyawan serta penurunan kinerja yang terjadi menunjukkan pentingnya peran komitmen organisasi dalam menunjang produktivitas dan keberlangsungan perusahaan, khususnya dalam proses produksi minyak tradisional skala besar. Permasalahan yang muncul, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

Populasi penelitian ini adalah lima puluh karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Lima puluh sampel demografi dipilih berdasarkan ukuran populasi di PT. Varash Indonesia Jaya. Total sampling dipakai untuk mengambil sampel penelitian. Metode ini digunakan karena jumlah individu dalam populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang, sehingga sampel diambil dari seluruh 50 karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Pengambilan sampel secara keseluruhan dari seluruh anggota populasi dikenal sebagai "sampling jenuh". Sampling jenuh juga dikenal sebagai sensus, di mana sampelnya sama dengan populasi—yaitu, seluruh 50 karyawan PT. Varash Indonesia Jaya (Sugiyono 2022).

Data kuantitatif dan kualitatif adalah dua kategori data yang digunakan dalam penelitian, dan keduanya dapat dikarakterisasikan sebagai berikut: (1) data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dinyatakan dalam angka, seperti jumlah karyawan dan hari kerja; (2) data kualitatif adalah data yang kebenarannya tidak dapat diperkirakan atau data yang tidak berbentuk angka melainkan seperti deskripsi dan gambar (Sugiyono 2022). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah para karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Data sekunder dalam penelitian ini dapat didapatkan melalui bukti, catatan, buku, jurnal, atau laporan historis yang sudah tersusun dalam arsip atau

data dokumenter yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui dokumentasi, metode angket (kuesioner), Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup, artinya responden hanya perlu memilih dan memberikan tanggapannya sendiri karena jawabannya telah disediakan. Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini dilakukan pengujian apakah instrumen data peneliti berupa jawaban responden telah dijawab dengan benar atau tidak. Pengujian tersebut meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,964	Valid
		X1.2	0,947	Valid
		X1.3	0,914	Valid
		X1.4	0,899	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,792	Valid
		X2.2	0,799	Valid
		X2.3	0,764	Valid
		X2.4	0,862	Valid
		X2.5	0,790	Valid
		X2.6	0,832	Valid
		X2.7	0,881	Valid
3	Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,939	Valid
		X3.2	0,919	Valid
		X3.3	0,915	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,796	Valid
		Y.2	0,911	Valid
		Y.3	0,841	Valid
		Y.4	0,719	Valid
		Y.5	0,882	Valid

Berdasarkan hasil olah data uji validitas pada Tabel 1, hasil uji validitas instrumen penelitian melalui nilai koefisien korelasi hitung, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap pernyataan dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi kriteria validitas dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	0,948	Reliabel
2	Budaya organisasi (X2)	0,916	Reliabel
3	Komitmen organisasi (X3)	0,915	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,888	Reliabel

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada Tabel 2, hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha*, yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi standar reliabilitas dengan baik.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50708216
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.076
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil olah data uji normalitas pada Tabel 3. hasil uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa data telah memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>							
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	2.871	2.150	1.335	.188		
	Gaya kepemimpinan transformasional	.279	.132	2.113	.040	.684	1.463
	Budaya organisasi	.217	.085	2.554	.014	.678	1.474
	Komitmen organisasi	.497	.181	2.737	.009	.531	1.885

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data uji multikolinieritas pada Tabel 4 menggunakan nilai VIF dan *tolerance*, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil penelitian tersebut bermakna bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasi Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
1	(Constant)	1.342	1.094	1.227	.226
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.069	.067	-.179	.308
	Budaya organisasi	.047	.043	.190	.280
	Komitmen organisasi	.048	.092	.102	.608

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada Tabel 5, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,308, budaya organisasi sebesar 0,280, dan komitmen organisasi sebesar 0,608. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.871	2.150		1.335	.188
Gaya kepemimpinan transformasional	.279	.132	.248	2.113	.040
Budaya organisasi	.217	.085	.302	2.554	.014
Komitmen organisasi	.497	.181	.365	2.737	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Merujuk pada Tabel 6, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,871 mengindikasikan apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai konstan sebesar 2,871. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,279, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,279 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi budaya organisasi juga bernilai positif sebesar 0,217, yang berarti peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,217 satuan. Koefisien regresi terbesar ditunjukkan oleh variabel komitmen organisasi dengan nilai positif sebesar 0,497, yang mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.537	2.588

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional

Mengacu pada Tabel 8, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,113 dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,554 dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,737 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.871	2.150		1.335	.188
Gaya kepemimpinan transformasional	.279	.132	.248	2.113	.040
Budaya organisasi	.217	.085	.302	2.554	.014
Komitmen organisasi	.497	.181	.365	2.737	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,113 dengan signifikansi $0,040 < 0,05$, budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,554 dengan signifikansi $0,014 < 0,05$, dan komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,737 dengan signifikansi $0,009 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.332	3	133.444	19.931	.000 ^b
	Residual	307.988	46	6.695		
	Total	708.320	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

b. *Predictors: (Constant),* Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537 menunjukkan bahwa sebesar 53,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sementara itu, sebesar 46,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,279, nilai koefisien t sebesar 2,113, dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, yang berada dalam rentang penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya akan lebih baik jika gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan, begitu pula sebaliknya.

Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menemukan bahwa kepemimpinan transformatif secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transformasional dapat menginspirasi dan mendorong karyawan untuk berkinerja sebaik mungkin serta menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan optimis. Selain itu, penelitian ini juga menambah wawasan mengenai bagaimana karakteristik kepemimpinan tersebut dapat diterapkan secara efektif dalam konteks organisasi tertentu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (Djunaid et al., 2024).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya, terbukti dari nilai koefisien regresi sebesar 0,217, nilai koefisien t sebesar 2,554, dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Jadi berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_2 , dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya akan semakin tumbuh, begitu pula sebaliknya apabila budaya organisasi semakin buruk maka kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya akan turun.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Budaya yang mendukung nilai-nilai kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inovasi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan pentingnya upaya manajemen dalam membangun dan memelihara budaya organisasi yang adaptif agar dapat menghadapi perubahan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi elemen kunci yang tidak hanya memperkuat kinerja individu, tetapi juga keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Irmayanthi & Surya, 2020; Zhamarend et al, 2025).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Varash Indonesia Jaya

Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,497, nilai koefisien t sebesar 2,737, dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan PT. Varash Indonesia Jaya akan berkinerja lebih baik jika komitmen organisasionalnya kuat, dan sebaliknya jika komitmen organisasionalnya rendah.

Hasil tersebut selaras dengan temuan terdahulu jika komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung meningkatkan produktivitas, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dapat membangun rasa tanggung jawab dan ikatan emosional yang mendalam pada karyawan, sehingga mereka merasa terpenggil untuk bekerja dengan sepenuh hati dan optimal. Hasil ini juga menegaskan pentingnya peran manajerial dalam membina komunikasi yang efektif, menciptakan iklim kerjasama yang harmonis, dan memperkuat identifikasi antaranggota untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Tresnawati et al., 2024).

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya dan Komitmen organisasi

Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. Hal ini berada dalam rentang penolakan H_0 dan penerimaan H_4 . Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya akan lebih baik jika budaya perusahaan, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menguatkan pentingnya ketiga faktor tersebut sebagai pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, sementara budaya organisasi yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Selain itu, komitmen organisasi mendorong loyalitas serta tanggung jawab karyawan terhadap tujuan bersama, sehingga tercipta sinergi yang kuat dalam mencapai hasil kerja yang

optimal. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi antara kepemimpinan, budaya, dan komitmen menjadi kunci strategis dalam membangun kinerja organisasi yang berkelanjutan dan kompetitif di era yang terus berubah (Anggrainy et al., 2024).

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varash Indonesia Jaya, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,279, nilai t sebesar 2,113, dan nilai signifikansi sebesar 0,040. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,217, nilai t sebesar 2,554, dan nilai signifikansi sebesar 0,014. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,497, nilai t sebesar 2,737, dan nilai signifikansi sebesar 0,009, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varash Indonesia Jaya, yang menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah fokusnya yang hanya pada satu perusahaan sehingga hasilnya mungkin belum bisa diaplikasikan secara luas, serta belum mempertimbangkan faktor eksternal lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, peneliti di masa mendatang diharapkan untuk menyelidiki dan mengevaluasi elemen-elemen lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak dicakup dalam penelitian ini. Hal ini akan membantu mereka mengevaluasi tindakan apa yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Varash Indonesia Jaya.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(2), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Andreansyah, R., & Muttaqien, M. I. (2024). Konsep Dasar Kepemimpinan: Dari Definisi hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlak: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat*, 2(1), 159–166. <https://doi.org/10.61132/akhlak.v2i1.313>

- Anggrainy, E. K., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mahkota Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2250>
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Motivasi Kerja*. CV Azka Pustaka.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.5>
- Bahtiar, F., Ismail, A., & Baharuddin. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karyawan pada Kantor PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Makassar. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 29–46. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1521>
- Dira, A. F., Wardhana, A. K., Fadly, R., Utomo, K. P., & Lestiowati, R. (2023). Peran Media Sosial pada Keputusan Membeli sebagai Loyalitas Konsumen Frozen Food Bekasi. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(3), 213–222. <https://doi.org/10.31599/997hk446>
- Djunaid, A. A. A., Mahirun, & Satrio, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ASN Pemerintah Kota Pekalongan. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 1–16. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v5i2.9422>
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika dan Statistika*, 7(2), 73–84. <https://doi.org/10.24014/jsms.v7i2.12968>
- Fironika, S. I., & Marginingsih, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Juanda Group. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(6), 112–122. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.341>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining Job Involvement and Perceived Organizational Support toward Organizational Commitment: Job Insecurity as Mediator. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1572. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17>
- Maysaroh, Supardi, & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 90–107. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4111>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(6), 825–829.
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Muqoffa, A. N. F., Mawar, M., & Serikandi, N. (2022). Manfaat Media Sosial dalam E-Government di Indonesia. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan dan Humaniora*, 1(3), 42–49. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v1i3.241>
- Nur, M., Wijaya, I., Agustina, T. S., Ekowati, D., & Dwipa, W. (2025). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan di Negara Berkembang: Literature Review. 8(1), 42–47.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Usaha Kecil dan Menengah. *ECo-Fin*, 4(1), 1–9.
<https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>
- Zhamarend, R., Jubaidi, J., & Karhab, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. *Journal Social Society*, 5(1), 729–747. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.755>