

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori yang Berikatan Dengan Kosentrasi**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sunnyoto Danang, 2020) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sdm harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen SDM. Menurut Marihot Tua E.H. dalam (Sunnyoto Danang, 2020) manajemen sumber daya manusia didefinisikan: Human resource management is the activities undertaken to attact, develop, motivate, dan maintain a high performing workforce within the organization (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Menurut (Sutrisno Edy, 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Namun menurut Simamora dalam (Sutrisno Edy, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dalam (Sutrisno Edy, 2019) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sdm dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaingan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2019) manajemen sumber daya manusia ini ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi msdm terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Gaya kepemimpinan yang efektif sering kali bergantung pada situasi, tujuan, dan karakteristik tim yang dipimpin. Pemimpin yang baik mungkin perlu mengadaptasi gaya mereka sesuai dengan kebutuhan yang ada.

## **2.2. Teori yang Berikatan Dengan Variabel Independen**

### **2.2.1. Gaya Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, memotivasi, dan mengarahkan tim atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda, dan ini sering dipengaruhi oleh kepribadian, nilai-nilai, dan tujuan mereka.

Menurut (Saleh, 2023) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari Tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sedangkan menurut Stoner dalam A menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mengetahui pekerja untuk lebih lanjut lagi Stoner membagi menjadi dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi.
2. Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan.

Menurut Rivai dalam (Nikmat, 2022) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

## **2. Gaya Kepemimpinan Transaksional**

Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan insentif dan hukuman untuk memotivasi bawahan. Gaya kepemimpinan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transaksional Berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, Memberikan arahan kepada bawahan, Memberikan insentif dan hukuman berdasarkan kinerja bawahan, Menitikberatkan pada perilaku untuk membimbing bawahan, Mengharapkan kepatuhan bawahan.

Menurut (Armansyah, 2022), pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

## **3. Peran Kepemimpinan dalam Organisasi**

Menurut (Suparwi & dkk, 2024), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi:

1. Penciptaan Nilai dan Etika Kerja: Gaya kepemimpinan memiliki peran besar dalam membentuk nilai-nilai dan etika kerja dalam organisasi. Pemimpin yang menaungkan integritas dan moralitas dapat membentuk budaya yang menghargai nilai-nilai tersebut.
2. Komunikasi Organisasi: Kepemimpinan efektif menciptakan budaya komunikasi terbuka dan transparan. Komunikasi yang baik dari pemimpin membantu menyebarkan informasi, menginspirasi, dan memelihara rasa kebersamaan dalam tim.
3. Pendorong inovasi dan konservatisme: Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap terhadap inovasi. Pemimpin yang mendukung kreativitas dan keberanian mengambil risiko akan menciptakan budaya inovasi, sementara pemimpin yang konservatif akan menciptakan budaya yang lebih stabil dan konservatif.

#### **4. Indikator Kepemimpinan Transaksional**

Menurut Awan dalam (Sariwulan Tuty & Ghofar Abdul, 2024) mengemukakan indikator kepemimpinan transaksional adalah:

1. Imbalan Kontigen (*Contingent Reward*); Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang ditentukan.
2. Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exemption*); faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pengawasan pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.
3. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Exemption*); seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

## **2.2.2. Budaya Kerja**

### **1. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah nilai, norma, dan praktik yang dijalankan oleh seluruh pekerja dalam suatu perusahaan. Budaya kerja juga dapat diartikan sebagai cara perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja dapat tercermin dari Perilaku karyawan, Gaya kepemimpinan, Kebijakan perusahaan, Fasilitas perusahaan, Praktik kerja, Prosedur kerja, Harapan perusahaan terhadap karyawan. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan nilai perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja juga dapat menjadi pedoman bagi karyawan generasi berikutnya.

Menurut Trigono dalam (Widodo Djoko Setyo, 2020) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik dalam (Widodo Djoko Setyo, 2020) budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut (Widodo Djoko Setyo, 2020) budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan sendiri secara otomatis tertanam di dalam diri sendiri mereka sendiri.

### **2. Pentingnya Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas budaya kerja, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Peran budaya kerja adalah sebagai alat untuk menentukan arah sebuah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga

sebagai alat untuk menghadapi masalah, Budaya kerja mempunyai empat (4) fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan identitas kepada karyawan
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas social
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya

### **3. Manfaat Budaya Kerja**

Menurut (Widodo Djoko Setyo, 2020) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik menurut Gering, Supriyadi dan Triguno dalam (Widodo Djoko Setyo, 2020) antara lain:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, dan kekeluargaan.

### **4. Indikator Budaya Kerja**

Indikator budaya kerja menurut Taliziduhu dalam (Putranti & dkk, 2018) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan di tempat kerja biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup pekerjaan.
2. Peraturan di tempat kerja. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan dilingkup pekerjaan.
3. Nilai-nilai dasar budaya kerja ditempat kerja merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Widodo dalam (Simbolon Sahat, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Wirawan dalam (Simbolon Sahat, 2022) kinerja adalah salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi.

Menurut Anwar dalam (Simbolon Sahat, 2022) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam (Simbolon Sahat, 2022) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”.

#### **2. Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut (Simbolon Sahat, 2022) Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam implementasi mereka melayani program sosial. Memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang

lain lebih pandai dari pada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, diambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan;
2. Bermanfaat dari pengawasan;
3. Merasa terikat dalam melayani klien;
4. Berhubungan baik dengan staf lain;
5. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas;
6. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik;
7. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu kinerja bisa juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Aspek kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas dari capaian-capaian yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang berikan oleh perusahaan. Tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan harus dikerjakan sama baiknya dalam keadaan ada/tidaknya pengawasan. Ini menjadi penting dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan. Dari hal tersebut akan terlihat kualitas dan kuantitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Diamantidis & Chatzoglou dalam (Wahjoedi Tri, 2023) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:



- a. Faktor terkait karyawan
  - 1) Proaktif
  - 2) Kemampuan beradaptasi
  - 3) Motivasi Intrinstik
  - 4) Fleksibelitas Keterampilan
  - 5) Komitmen
  - 6) Tingkat Keahlian
- b. Faktor terkait perusahaan/lingkungan
  - 1) Dukungan Manajemen
  - 2) Budaya Pelatihan
  - 3) Iklim Organisasi
  - 4) Dinamisme Lingkungan (Persepsi Ketidakstabilan)
- c. Faktor terkait pekerjaan
  - 1) Lingkungan Pekerjaan
  - 2) Komunikasi Pekerjaan
  - 3) Otonomi Pekerjaan

Dalam lingkungan bisnis saat ini, ada banyak persaingan di antara perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen utama dan esensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Performa ini secara signifikan terhalang oleh stres berlebihan yang dihadapi di lingkungan kerja dan ini telah menarik perhatian banyak pengusaha. Mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi manapun untuk memastikan keberhasilan dan kelancaran fungsinya (Fonkeng dalam Wahjoedi Tri, 2023)

#### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam (Wahjoedi Tri, 2023) berikut adalah indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

##### **1. Kualitas**

Kesan karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan, tergantung pada keterampilan dan kemampuannya, digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas yang diproduksi, seperti jumlah unit atau siklus kerja yang telah selesai.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Tingkat aktivitas selesai sesuai tenggat waktu, mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain dan berkoordinasi dengan hasilnya.

##### **4. Efektifitas**

Pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga kerja, kas, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengembalian penggunaan sumber daya untuk setiap unit.

##### **5. Kemandirian**

Ini adalah tingkat karyawan dalam memenuhi tugasnya, komitmen untuk bekerja sama dengan organisasi dan kewajiban pegawai terhadap organisasi.

#### **2.3. Penelitian Terdahulu**

##### **A. Uraian Penelitian Terdahulu**

##### **1. (Edityawati Mega Indah, 2024)**

- Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primawahana Auto Mobil Jakarta.

- Tujuan: untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta.
- Metode: populasi dari penelitian kuantitatif berjenis asosiatif ini berjumlah 100 orang yang berstatus karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil yang sekaligus menjadi sampel jenuh pada penelitian ini. Dengan jumlah responden sebanyak 54 responden
- Temuan: hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta, variabel budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan budaya kerja (2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Kesimpulan: secara serempak gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta. Namun sebaiknya selalu memperhatikan karyawannya. Karena hal ini sangat penting karena kedua variabel ini secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta.

## 2. (Qasanah, 2020)

- Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Tujuan: untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein.
- Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 65 karyawan yang dipilih dengan teknik simple random sampling sebagai subjek dalam

penelitian ini. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah skala kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transaksional, dan loyalitas.

- Temuan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,180, dan nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $2,444 > 1,997$ ), dan nilai  $p = 0,044$  ( $p < 0,05$ ); (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,274, dan nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $2,201 > 1,997$ ) dan nilai  $p = 0,031$  ( $p < 0,05$ ) ; (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung >  $F$  tabel ( $5,021 > 3,14$ ), dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Kontribusi variabel ( $R^2$ ) kualitas sebesar 13,9%.
- Kesimpulan: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda.

### 3. (Wijaya & Rahmatsyah, 2022)

- Judul: apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Tujuan: untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan pabrik makanan ringan di wilayah Tangerang.
- Metode: metode *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan tetap dan setidaknnya telah bekerja selama 2 tahun. Jumlah total responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 165.
- Temuan: kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, budaya organisasi tidak memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja secara positif

mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dan mampu menengahi hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan, tetapi tidak dapat menengahi hubungan gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan.

- Kesimpulan: kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan serta budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran positif dalam motivasi kerja serta kinerja karyawan. Dalam hasil mediasi hubungan budaya organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Sehingga dalam hasil diskusi tersebut justru terungkap bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, yang akan berdampak banyak pada kinerja karyawan.

#### 4. (Della Irachmi Santi dkk., 2021)

- Judul: pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif bisnis syari'ah.
- Tujuan: untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef di masa pandemi Covid-19, dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef di masa pandemi Covid-19, serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RPH ZBeef dalam perspektif Islam
- Metode: Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dokumen dan angket. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 orang yang merupakan karyawan RPH ZBeef dengan menggunakan teknik

*sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

- Temuan: Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional secara parsial berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan nilai  $T_{hitung} 3,076 > T_{tabel} 2,036$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga (X1) berpengaruh positif terhadap (Y). Variabel motivasi kerja secara parsial berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 4,117 > T_{tabel} 2,036$  sehingga variabel (X2) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Dan secara simultan atau bersama-sama yaitu kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja, dengan nilai signifikan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 39,770 > F_{tabel} 3,29$  sehingga dapat disimpulkan bahwa (X1) dan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y).
- Kesimpulan: secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RPH ZBeef Indonesia pada masa pandemi covid-19.

5. (Risambessy & Wairisal, 2021)

- Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Tujuan: menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.
- Metode: menggunakan analisis linier berganda
- Temuan: Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. BPR Modern Express Ambon yang merupakan kantor pusat dan juga kantor-kantor cabang PT. BPR Modern Express (kantor cabang Tual, Masohi, Namlea, Piru, Saumlaki dan Nmarole). Dengan objek penelitian adalah pegawai PT BPR Modern Express karena merupakan satu-satunya BPR di Ambon dan telah mempunyai beberapa cabang di beberapa kabupaten di Maluku. Menurut Sugiyono (2009) dalam Atika (2017) Sampling Jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 94 orang.

- Kesimpulan: dikator manajemen ekspetasi aktif indicator manajemen eksepsi pasif, mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Modern Express Ambon. Penempatan kerja dengan indicator Pendidikan, indikator ketrampilan, indikator kesehatan fisik dan mental, berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Modern Express Ambon. Iklim kerja dengan indikator kompensasi indikator kerjasama indikator kesesuaian kerja indikator pembagian tugas indikator kebijakan organisasi, berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Modern Express Ambon.

*Tabel 2. 1. Tabel Penelitian Terdahulu*

*Sumber: Peneliti Terdahulu Terkait, Diolah Oleh Penulis (2025)*

| Peneliti & Tahun             | Judul Penelitian                                                                                                        | Variabel yang diteliti                                                                 | Metode yang digunakan | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                        |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mega Indah Edityawati (2024) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primawahana Auto Mobil Jakarta. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif           | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Prima Wahana Auto Mobil Jakarta, |

|                        |                                                                                         |                                                                                      |             |                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        |                                                                                         |                                                                                      |             | <p>variabel budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). secara simultan gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan budaya kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).</p> |
| Uswatun Qasanah (2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Pengaruh kepemimpinan Transaksional (X1), dan budaya kerja (X2) Kinerja Karyawan (y) | Kuantitatif | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>(1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta (<math>\beta</math>) = 0,180, dan</p>                           |



|                                                   |                                                                                       |                                                                      |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   |                                                                                       |                                                                      |                           | <p>nilai <math>t</math> hitung &gt; <math>t</math> tabel (2,444 &gt; 1,997), dan nilai <math>p = 0,044</math> (<math>p &lt; 0,05</math>);</p> <p>(2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta (<math>\beta</math>) = 0,274, dan nilai <math>t</math> hitung &gt; <math>t</math> tabel (2,201 &gt; 1,997) dan nilai <math>p = 0,031</math> (<math>p &lt; 0,05</math>);</p> |
| Yosy Tanu Wijaya, Tantri Yanuar Rahmatsyah (2022) | apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kinerja karyawan (Y) | <i>purposive sampling</i> | terungkap bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, yang akan berdampak banyak pada                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

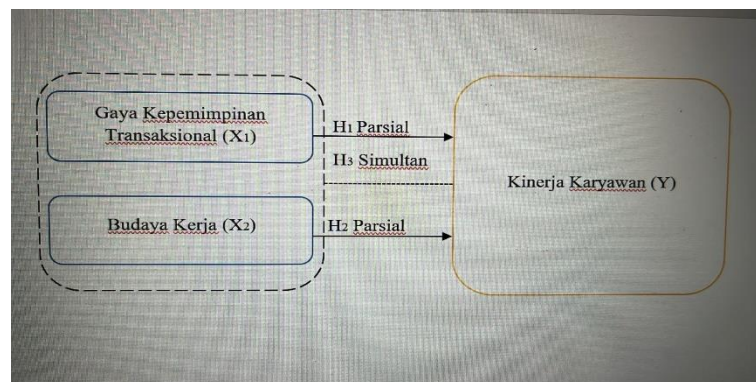
|                                  |                                                                                                                                                      |                                                                                                            |             |                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  |                                                                                                                                                      |                                                                                                            |             | kinerja karyawan.                                                                                                                                                              |
| Della<br>Irachmi<br>Santi (2021) | pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 berdasarkan perspektif bisnis syari'ah. | Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1), motivasi kerja (X2) kinerja karyawan (Y)                    | Kuantitatif | secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RPH ZBeef Indonesia pada masa pandemi covid-19.                                       |
| Risambessy & Wairisal, 2021      | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                                 | Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Iklim (X3), kinerja karyawan (Y) | Kuantitatif | membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional dengan indikator imbalan kontingen indikator manajemen ekspetasi aktif indikator manajemen eksepsi pasif berpengaruh positif |

|  |  |  |  |                                                                     |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Modern Express Ambon. |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------|

Sumber: Peneliti Terdahulu Terkait, Diolah Oleh Penulis (2025)

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan (Sugiyono, 2019) kerangka berpikir adalah sebuah representasi konseptual mengenai cara teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah dikenali sebagai isu yang signifikan. Berikut ini adalah ilustrasi kerangka konseptual yang diterapkan dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

## 2.5. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis dirumuskan berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, serta harus dapat diuji secara statistik.

### **2.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan**

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Armansyah, 2022), menyatakan bahwa pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan dan pengawasan yang tegas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Risambessy & Wairisal, 2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, melalui manajemen eksepsi aktif dan pasif, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Qasanah, 2020) gaya kepemimpinan transaksional menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, terutama karena kepemimpinan jenis ini mampu mengendalikan perilaku bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman yang jelas.

**H1: Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Karyawan.**

### **2.5.2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Widodo Djoko Setyo, 2020) menyebutkan bahwa budaya kerja merupakan filosofi dan nilai-nilai yang diyakini dan dijadikan pedoman oleh anggota organisasi, yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian (Putranti & dkk, 2018) pun mengungkapkan bahwa kebiasaan kerja, peraturan, dan nilai dasar yang ada dalam budaya kerja akan membentuk perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**H2: Budaya Kerja Berpengaru Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.**

### **2.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Edityawati Mega Indah, 2024) kedua variabel ini memiliki hubungan yang saling mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi.

Hal ini juga diperkuat oleh (Della Irachmi Santi dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional yang diterapkan bersamaan dengan budaya kerja yang kuat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok.