



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/ev56h660>

TINJAUAN LITERATUR TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN PERILAKU KERJA KARYAWAN DI PT. CEMINDO GEMILANG (CILEGON-BANTEN)

Vera Maria^{a*}, Syaeful Hidayat^b, Anggi Qomala Sari^c, Geshyta Firda Zahra^d, Milla Nadrotul Aini^e, Andini Susanti^f

^a Program Studi S1-Manajemen, Vera.maria@untirta.ac.id, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

^b Program Studi S1-Manajemen, syaefulidayat@gmail.com, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

^c Program Studi S1-Manajemen, anggiqomala1611@gmail.com, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

^d Program Studi S1-Manajemen, geshytafirda7506@gmail.com, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

^e Program Studi S1-Manajemen, millanadrotullaini@gmail.com, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

^f Program Studi S1-Manajemen, andini.susanti100@gmail.com, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

*Korespondensi

ABSTRACT

Employee work behavior is an important component to achieve organizational goals and performance. Transformational leadership style and organizational culture affect work behavior, but previous research results show different opinions. Therefore, this study aims to review and analyze the relationship between transformational leadership style and organizational culture on employee work behavior by examining previous research findings with relevant theories. The research method used in this study is a qualitative method that focuses on literature studies. This study uses articles by Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan, and Ranthy Pancasasti to be analyzed as well as the basis for the research conducted. The purpose of this qualitative study is to understand how transformational leadership style and organizational culture have an influence on the formation of work behavior of PT. Cemindo Gemilang employees. The findings of this study indicate that the combination of leaders who have an effective leadership style and a strong organizational culture encourages employees to have productive work behavior. From this study, it is hoped that the company can foster leaders to be inspiring and have a healthy organizational culture.

Keywords: Leadership Style, Organisational Culture, Work Behaviour, and Employee Productivity.

Abstrak

Perilaku kerja karyawan adalah komponen penting untuk mencapai tujuan dan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memengaruhi perilaku kerja, tetapi hasil penelitian sebelumnya menunjukkan pendapat yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meninjau dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja karyawan dengan menelaah temuan penelitian sebelumnya dengan teori-teori yang relevan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif yang berfokus pada studi literatur. Studi ini menggunakan artikel oleh Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan, dan Ranthy Pancasasti untuk dianalisis sekaligus menjadi dasar dari penelitian yang dilakukan. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh pada pembentukan perilaku kerja para karyawan PT. Cemindo Gemilang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi dari pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat mendorong para karyawan untuk memiliki perilaku kerja yang produktif. Dari penelitian ini diharapkan perusahaan bisa membina pemimpin untuk menjadi inspiratif dan memiliki budaya organisasi yang sehat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Perilaku Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

Received April 22, 2025; Revised May 17, 2025; Accepted Juni 22, 2025; Online Available Juni 25, 2025

1. PENDAHULUAN

Perilaku kerja pada karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut (Jatimustiko et al., 2023) perilaku kerja yang positif dapat menunjang kelancaran berbagai aktivitas, terutama dalam kegiatan mencapai tujuan dalam organisasi. Dalam (Arifin et al., 2020) menjelaskan bahwa keberhasilan sebuah organisasi bisa diukur dari sejauh mana tujuan organisasi tercapai serta dari performa para karyawannya. Kinerja sendiri merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disetujui sebelumnya (Rivai, 2020).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dianggap sebagai dua variabel penting yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Berdasarkan artikel (Arifin et al., 2020) gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong perilaku kerja yang positif. Sementara itu, dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung norma dan nilai yang memperkuat komitmen serta produktivitas karyawan. Namun, terdapat perbedaan pendapat berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja karyawan. Sehingga diperlukan kajian yang mendalam dan komprehensif mengenai hubungan antar variabel tersebut, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam pembentukan perilaku kerja karyawan.

Jurnal ini bertujuan untuk meninjau dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja karyawan, dengan menelaah hasil penelitian terdahulu serta teori-teori yang relevan. Melalui pendekatan studi literatur, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai mekanisme pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi modern. Manfaat dari kajian ini adalah memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin dan manajer dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Kepemimpinan transformasional punya peran penting dalam membentuk komitmen kerja karyawan, karena ketika seorang pemimpin mampu memberi arahan yang jelas menuju perubahan yang lebih baik dan bisa bersikap peduli serta mengayomi bawahannya, maka karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan akhirnya lebih semangat serta bersungguh-sungguh dalam bekerja (Jamilatul Hasanah et al., 2023).

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam menjembatani antara harapan dan kenyataan demi tercapainya keberhasilan perusahaan, di mana keberhasilan tersebut dapat diraih apabila pemimpin mampu memengaruhi karyawannya secara positif serta melibatkan mereka secara aktif dalam proses pencapaian tujuan melalui gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif (Arifin et al., 2020). Seorang pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara efektif dan jelas kepada bawahannya akan menjadi teladan yang dihormati, dipercaya, dan dijadikan panutan, sekaligus berperan sebagai mentor yang dapat memberikan dorongan serta motivasi kepada karyawan untuk terus berkarya, berkembang, dan menghasilkan inovasi yang berdampak positif bagi organisasi (Noor Kurniyati, 2018).

Dalam situasi di mana kinerja organisasi mengalami penurunan dan perusahaan berada dalam kondisi merugi, peran seorang pemimpin menjadi sangat penting untuk menyelamatkan keadaan melalui langkah-langkah nyata, salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menyampaikan visi, misi, serta arah tujuan organisasi secara inspiratif, sehingga dapat membangkitkan kembali semangat kerja, menciptakan rasa aman, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan yang paling utama, memotivasi karyawan agar kembali produktif dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Endang et al., 2014).

2.2 *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi dan perilaku yang terbentuk dalam lingkungan kerja dan tercermin melalui enam elemen utama, yaitu cerita-cerita, simbol-simbol, ritual dan rutinitas, sistem

pengendalian, struktur kekuasaan, serta struktur organisasi, di mana seluruh elemen tersebut telah terbukti efektif dalam membantu penyelesaian berbagai permasalahan yang muncul, sehingga secara turun-temurun diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam memahami, menafsirkan, serta merespons dinamika yang terjadi dalam organisasi (Parashakti et al., 2016).

Budaya organisasi perlu dikembangkan secara konsisten pada suatu organisasi agar mampu menjadi dasar dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul, sehingga seluruh anggota dapat memahami nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku, di mana keberhasilan budaya tersebut dapat terlihat dari tingkat keluar-masuknya karyawan semakin rendah tingkat turnover, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi, dan sebaliknya (Liana, 2020).

Budaya organisasi terbentuk dari proses penyatuan berbagai macam budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa masing-masing karyawan ke dalam norma dan filosofi baru yang disepakati bersama, sehingga menciptakan identitas kolektif yang penuh semangat dan rasa bangga sebagai kelompok dalam menghadapi tantangan serta mencapai tujuan perusahaan, termasuk dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang selaras dengan nilai-nilai organisasi (Candra Nurhayati et al., 2023). Budaya organisasi yang baik merupakan hasil dari proses pembelajaran berkelanjutan di dalam lingkungan kerja, di mana nilai-nilai positif yang terkandung dalam budaya kerja ideal perlu terus dibina dan diwariskan kepada setiap anggota baru agar tetap melekat dalam organisasi, sementara para anggota dituntut untuk mampu beradaptasi serta menerima secara positif norma-norma dan nilai-nilai yang telah dibangun sebagai bagian dari identitas bersama (Kurnia et al., 2023).

2.3 Perilaku Kerja Karyawan

Perilaku kerja dalam organisasi menggambarkan bagaimana individu dapat bertindak dan berinteraksi sesuai dengan nilai-nilai, norma, serta struktur organisasi, baik dalam konteks hubungan antaranggota maupun dengan lingkungan eksternal, yang mana pemahaman terhadap perilaku ini menjadi sangat penting untuk memprediksi, mengelola, dan mengarahkan perilaku sumber daya manusia agar organisasi mampu berjalan secara efektif dan mencapai tujuannya (Ira Fatmawati, 2022).

Perilaku kerja karyawan dalam sebuah organisasi bukan hanya mencerminkan bagaimana individu menjalankan tugas, tetapi juga bagaimana mereka beradaptasi, membangun interaksi, serta cara mereka mengadopsi nilai-nilai dan budaya yang berlaku di lingkungan kerja. Perilaku ini terbentuk melalui proses pembelajaran, pengalaman, dan interaksi sosial di dalam struktur organisasi yang beragam dan dinamis.

Dengan demikian, pemahaman akan aspek perilaku kerja karyawan penting untuk diperhatikan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan aspek perilaku kerja yang baik bila dilaksanakan akan mendorong perilaku kerja yang positif dan berorientasi pada kinerja, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan potensi kemampuan akan sumber daya manusianya.

2.4 Hubungan Antar Variabel

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja karyawan melalui kemampuan pemimpin untuk memberikan visi yang jelas, menjadi teladan, serta memotivasi bawahannya untuk berkontribusi secara optimal. Pemimpin dengan gaya transformasional tidak hanya mengarahkan karyawan secara formal, tetapi juga mempengaruhi sikap dan semangat kerja mereka, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, keberadaan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan memberikan peran dalam mengatur interaksi dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab juga sikap kedisiplinan. Hubungan timbal balik antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan sinergi yang dapat memperkuat pembentukan perilaku kerja karyawan yang efektif dan selaras dengan tujuan organisasi bila diimplementasikan dengan tepat.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, perilaku kerja dan kesinambungan ketiga hal tersebut sangat penting

bagi manajemen dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Analisis ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Sumber utama yang dianalisis adalah artikel “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten)” karya Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan, dan Ranthhy Pancasasti.

Selain itu, penulis melakukan tinjauan terhadap berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu dengan topik yang relevan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku kerja karyawan. Analisis dilakukan dengan membandingkan temuan artikel utama dengan konsep-konsep teoretis dan hasil riset lain, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antar variabel yang dikaji.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian terdahulu terdapat hasil yang tidak sejalan. Dalam (Arifin et al., 2020) menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Kuddy (2017) menyatakan variabel kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik ketika diuji secara keseluruhan bersama-sama maupun secara terpisah. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan memiliki kontribusi penting dalam menentukan sejauh mana pencapaian hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi berdasarkan kemampuannya. Sementara itu, Tobing & Syaiful (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa aspek kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan perilaku kerja karyawan. Dalam konteks PT. Cemindo Gemilang, yang bergerak di sektor industri semen dengan karakteristik organisasi padat karya, berorientasi target, dan menuntut efisiensi tinggi, kedua variabel ini menjadi elemen kunci dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan. Gaya kepemimpinan transformasional memainkan peran sentral, di mana pemimpin tidak hanya bersifat direktif, tetapi juga mampu menginspirasi serta memotivasi karyawan secara mendalam.

(Bass & Avolio, 1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pemimpin yang mengadopsi gaya ini menciptakan hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan dan rasa hormat, sekaligus membangkitkan semangat kerja dan kreativitas bawahannya. Karyawan yang dipimpin oleh sosok transformasional cenderung menunjukkan perilaku kerja proaktif, memiliki komitmen tinggi, serta terlibat dalam kontribusi di luar tugas formalnya (*extra-role behavior*) (Purwanto et al., 2020). Ini sangat relevan bagi PT. Cemindo Gemilang yang membutuhkan kerja sama lintas departemen untuk menjamin efisiensi produksi.

Selain itu, pemimpin transformasional mampu mentransformasikan visi perusahaan menjadi semangat kerja kolektif yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Hal ini sangat penting dalam lingkungan manufaktur, di mana adaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar menuntut inovasi berkelanjutan dalam proses kerja. Di sinilah gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan dalam membimbing, tetapi juga menjadi katalisator inovasi.

Selanjutnya, budaya organisasi juga memiliki andil yang sama pentingnya dalam membentuk perilaku kerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang mengikat individu dalam lingkungan kerja dan berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak (Schein, 2010). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, meningkatkan loyalitas, serta menurunkan intensi *turnover* (Koesmono, 2014). Nilai-nilai seperti integritas, kerja sama tim, tanggung jawab, dan profesionalisme yang tertanam dalam budaya organisasi akan membentuk perilaku kerja yang konsisten dan berorientasi pada hasil (Robbins & Judge, 2017).

Studi oleh O'Reilly et al. (1991) menegaskan akan pentingnya keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi (*person–organization fit*) sebagai prediktor terbentuknya perilaku kerja yang loyal dan kooperatif. Budaya organisasi yang inklusif dan komunikatif juga mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of*

belonging), serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk kesejahteraan psikologis (Cameron, 2011). Dalam konteks PT. Cemindo Gemilang, di mana keselamatan kerja, efisiensi produksi, dan kolaborasi antar divisi sangat penting, budaya organisasi yang adaptif menjadi fondasi utama bagi pembentukan perilaku kerja yang konstruktif.

Hubungan yang terjalin antara gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi bersifat sinergis, saling memperkuat dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menjadi role model yang merepresentasikan nilai-nilai budaya organisasi. Ketika pemimpin mampu menunjukkan konsistensi antara ucapan, tindakan, dan nilai organisasi, maka proses internalisasi budaya akan lebih mudah terjadi (Yukl, 2013). Studi oleh (Podsakoff et al., 1990) juga menegaskan bahwa pemimpin yang selaras dengan budaya organisasi mampu meningkatkan kohesi tim dan memperkuat perilaku kerja kolektif yang adaptif terhadap dinamika eksternal.

Integrasi ini menjadi lebih efektif apabila dalam pelaksanaannya diiringi dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang sejalan, seperti pelatihan yang menanamkan nilai-nilai organisasi, sistem *reward* yang menghargai perilaku kerja positif, dan komunikasi internal yang mendukung keterbukaan. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya mengandalkan gaya kepemimpinan dan budaya sebagai dua elemen terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang unggul dan berkelanjutan.

Perilaku kerja karyawan sendiri merupakan hasil dari interaksi antara kepribadian individu, pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi. Judge dan Piccolo (2004) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan dan budaya dapat memengaruhi kualitas kerja secara menyeluruh. Di PT. Cemindo Gemilang, perilaku kerja yang diharapkan mencakup kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP), kolaborasi tim, inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis, dan tanggung jawab terhadap keselamatan kerja. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan pemimpin yang inspiratif dan lingkungan kerja yang mencerminkan budaya profesional, terbuka, dan adaptif.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan dua faktor strategis yang saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang efektif. Penerapan keduanya secara simultan dan terintegrasi tidak hanya mendukung pencapaian target jangka pendek, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Cemindo Gemilang. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku kerja yang produktif serta positif. Selain itu, dengan terjalannya budaya organisasi yang kuat serta positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong norma dan nilai yang memperkuat komitmen, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Hasil akan penelitian menunjukkan bahwa kinerja dari kepemimpinan yang efektif diiringi dengan budaya organisasi yang sehat dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya sinergi antara kedua faktor tersebut, karena keduanya saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan berorientasi pada hasil.

Lebih jauh, kajian ini menegaskan bahwa pengembangan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan pembinaan budaya organisasi yang sehat merupakan faktor strategis yang harus menjadi perhatian utama manajemen. Dengan menerapkan keduanya secara terintegrasi, organisasi tidak hanya mampu mencapai target jangka pendek tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada pelatihan kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja

organisasi dan mencapai keberhasilan jangka panjang, terutama dalam industri manufaktur yang kompetitif dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Jatimustiko, A. N. Qurochman, and H. Wahyudi, “PERAN PERILAKU KERJA KARYAWAN TERHADAP AKTIVITAS MANAJEMEN PERSEDIAAN BARANG,” *Competence J. Manag. Stud.*, vol. 17, no. 1, pp. 83–91, 2023.
- [2] Z. Arifin, W. Prahian, and R. Pancasasti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon-Banten),” *J. Manaj. dan Strateg. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 22–33, 2020.
- [3] A. Rivai, “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
- [4] Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, and Mochammad Isa Anshori, “Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif: Sistematika Tinjauan Literatur,” *J. Ilm. Dan Karya Mhs.*, vol. 1, no. 4, pp. 248–261, 2023, doi: 10.54066/jikma.v1i4.502.
- [5] N. Noor Kurniyati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dan Kinerja Umkm Kecamatan Kraton Yogyakarta,” *Kaji. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, 2018, doi: 10.51277/keb.v13i1.21.
- [6] W. Endang, M. U. M, M. P. Sonya, D. Lidwina, and S. E. Rini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi,” *J. Psikol. Tabularasa*, vol. 9, no. 1, pp. 66–76, 2014.
- [7] R. D. Parashakti, M. Rizki, and L. Saragih, “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia),” *J. Theory Appl. Manag.*, vol. 9, no. 2, pp. 81–96, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3015.
- [8] Y. Liana, “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen,” *MANAJERIAL*, vol. 7, no. 01, p. 86, 2020, doi: 10.30587/manajerial.v7i01.1311.
- [9] E. Candra Nurhayati, T. Hidayat, and B. Efendi, “Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Pada KSP Anugerah Wonosobo),” *J. Akuntansi, Manaj. Perbank. Syariah*, vol. 3, no. 3, p. 2023, 2023.
- [10] D. Kurnia, M. N. Ma’arif, P. Ribcha, and Usep, “Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi,” *J. Pelita Nusantara*, vol. 1, no. 3, pp. 386–392, 2023, doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289.
- [11] Ira Fatmawati, “Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi,” *Revorma J. Pendidik. dan Pemikir.*, vol. 2, no. 1, pp. 39–55, 2022, doi: 10.62825/revorma.v2i1.18.
- [12] B. M. Bass and B. J. Avolio, *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage, 1994.
- [13] L. Gumusluoglu and A. Ilsev, “Transformational leadership, creativity, and organizational innovation,” *J. Bus. Res.*, vol. 62, no. 4, pp. 461–473, 2009.
- [14] E. H. Schein, *Organizational culture and leadership*, vol. 2. John Wiley & Sons, 2010.
- [15] S. P. Robbins and T. A. Judge, “Organizational Behavior 17th Global Edition,” *Lego, Italy: Pearson*, 2017.
- [16] K. S. Cameron, “Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.” John Wiley & Sons, 2011.
- [17] G. Yukl, “Leadership in organisations. 8th edn Harlow.” Pearson, 2013.
- [18] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, R. H. Moorman, and R. Fetter, “Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors,” *Leadersh. Q.*, vol. 1, no. 2, pp. 107–142, 1990.