

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo)

Moh. Izzul Haq*)
Dwiyani Sudaryanti**)
Mohamad Bastomi***)

Email : mohizzulhaq03@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

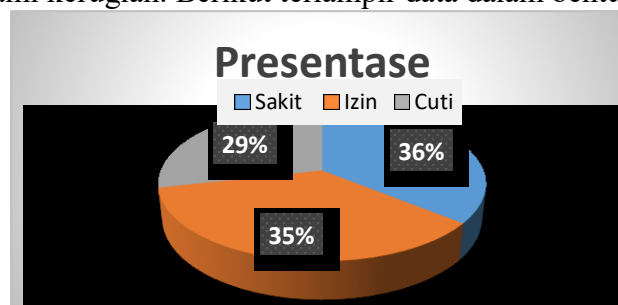
The purpose of this study is to examine and elucidate the relationship between employee performance at Anda Jaya Company in Situbondo and transactional leadership, organizational culture, and innovative behavior. 33 respondents were chosen for the study sample using the saturation sampling technique. Multiple linear regression analysis was used to analyze quantitative data. Partial t-test was employed for hypothesis testing. The findings indicated that, at least in part, innovative behavior has a significant negative impact on employee performance in the company, organizational culture has a significant negative impact on employee performance, and transactional leadership has a significant positive impact.

Keywords : Transactional Leadership, Organizational Culture, Innovative Behavior, and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan (Sivanissa & Azizah, 2022). Kinerja merupakan pencapaian kerja aktual yang diraih oleh karyawan sesuai dengan peran dan fungsinya di dalam organisasi (Budi, 2022). Perusahaan secara konsisten berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang baik untuk meraih kesuksesan. Santoso (2022) mendefinisikan karyawan yang baik ditandai dengan dedikasi tinggi, memberi kontribusi, terus belajar dan berkembang, inspirasional, serta profesional.

Perusahaan Anda Jaya merupakan perusahaan perabotan rumah tangga yang menyediakan pembiayaan kredit kepada konsumen. Perusahaan menerapkan kebijakan untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan SDM, ditemukan masalah pada sistem pedoman kerja yang berdampak pada reputasi dan kinerja karyawan. Data rekapitulasi absensi Januari-Oktober 2023 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi karena sakit atau izin, yang berimbas pada penurunan tingkat penjualan produksi. Hal ini menjadi masalah yang perlu ditangani agar perusahaan tidak mengalami kerugian. Berikut terlampir data dalam bentuk persentase, di bawah ini :



Gambar 1 Persentase Absensi Seluruh Karyawan (Sumber : Perusahaan Anda Jaya)

Sebagai upaya membentuk kinerja yang baik, maka dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Armansyah (2020) kepemimpinan transaksional merupakan interaksi pertukaran antara manajer dan karyawan, di mana manajer menetapkan sasaran kerja dan memberikan *reward* jika tercapai. Perusahaan Anda Jaya menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dimana mereka menetapkan target penjualan produk yang harus dicapai oleh tiap oleh setiap karyawan dalam kurun waktu tertentu. Para manajer secara rutin memantau perkembangan pencapaian target penjualan oleh setiap karyawan. Jika target tercapai atau bahkan melampaui target, para karyawan akan mendapatkan bonus atau insentif tambahan. Sebaliknya jika target tidak tercapai, mereka tidak mendapatkan bonus. Dengan menerapkan pola seperti ini, para manajer berharap dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwasilah et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Berbeda yang dikemukakan Yendra et al (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transaksional, Budaya organisasi merupakan faktor utama yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Azis (2023) Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai perilaku tertentu yang harus dipatuhi oleh karyawan. Budaya organisasi Anda Jaya menanamkan budaya kolaboratif di mana tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mendorong karyawan berkontribusi aktif dan meningkatkan kinerja. Kolaborasi kuat memungkinkan pertukaran ide dan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan, yang berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan Dunggio (2020) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda yang dikemukakan Ferdinan & Devita (2020) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor diatas, perilaku inovatif dari karyawan menjadi salah satu dalam perkembangan suatu perusahaan. Perilaku inovatif adalah kemampuan menciptakan hal-hal baru dari ide yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja (Octoria, 2023). Perilaku inovatif tidak selalu berarti menciptakan sesuatu yang benar-benar baru, tetapi dapat memanfaatkan ide, teknologi atau konsep yang sudah ada untuk menciptakan solusi yang lebih efisien dan efektif. Inovasi membantu perusahaan dalam menjaga daya saing, meningkatkan produk atau layanan, dan memperluas pangsa pasar. Perilaku inovatif karyawan mempunyai kaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan perusahaan Anda Jaya yang inovatif cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide kreatif yang dapat diimplementasikan. Hadi et al (2020) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja”**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:9) kinerja mengacu pada prestasi kerja atau output yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pekerjaan

Kepemimpinan Transaksional

Armansyah (2020) mendefinisikan kepemimpinan transaksional merupakan suatu sebagai dinamika pertukaran antara atasan dan bawahan, dimana pemimpin menentukan target-target spesifik, memantau kemajuan, dan mengidentifikasi penghargaan atau imbalan yang bisa didapatkan bawahan jika target tercapai.

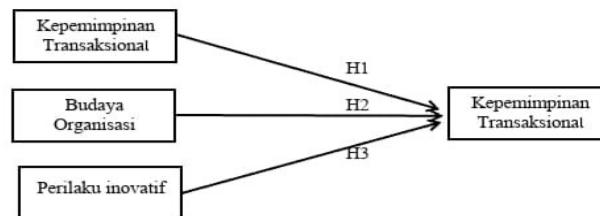
Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan makna dan pemahaman bersama yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi. Makna bersama ini membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Perilaku Inovatif

Menurut Octoria (2022) perilaku inovatif merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk menciptakan kreasi baru berdasarkan penemuan atau gagasan yang sudah ada sebelumnya, kemudian diimplementasikan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2, penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independennya yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan perilaku inovatif (X). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

X1 = Kepemimpinan Transaksional

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Perilaku Inovatif

Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

H1 : Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anda Jaya Situbondo

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo

H3 : Perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo

Metode Penelitian

Jenis metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada pemeriksaan data numerik atau gambar yang kemudian diperiksa lebih lanjut menggunakan metode statistik yang tepat. (Hardani, dkk, 2020). Jenis penelitian ini termasuk *explanatory research* yang merupakan hubungan antara dua variabel dimana peneliti tertarik untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Creswell, 2011:340).

Populasi dan Sampel

Menurut Syafina (2019:32) Populasi mengacu pada seluruh subjek penelitian sebagai sekumpulan data dengan karakteristik tertentu dalam setiap penelitian. Penelitian ini, 33 karyawan perusahaan Anda Jaya adalah populasi. Dikarenakan ukuran populasi yang sangat kecil, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini disebut sampling jenuh. Karena itu, sampel yang dibandingkan dengan keseluruhan populasi berjumlah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi angket dan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi pendahuluan yang spesifik responsif. Sebaliknya, angket digunakan untuk memberikan atau menyediakan lembar pernyataan kepada responden untuk ditinjau. Daftar pernyataan dalam angket berisi pernyataan terkait variabel-variabel yang diteliti. Responden diminta untuk membaca dan menjawab pernyataan pada angket sesuai dengan kondisi dan pendapat mereka yang sebenarnya.

Teknik Analisis

Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas :

1. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional (X1), budaya organisasi (X2) dan perilaku inovatif (X3).

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan Transaksional (X1) Pradana dan Fuadati (2016) dan Burhanudin dan Kurniawan (2020)	1. Imbalan kontijensi 2. Penetapan Tujuan 3. Pemantauan Kinerja 4. Pemberian Sanksi	1. Saya merasa puas pemberian bonus bagi karyawan yang melebihi target dapat meningkatkan kinerja. 2. Saya merasa penetapan tujuan organisasi memberikan arah yang lebih jelas kepada karyawan untuk bekerja.. 3. Saya merasa pemantauan secara rutin membantu memastikan pencapaian tujuan organisasi terhadap kinerja karyawan 4. Saya merasa pemberian sanksi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab.
Budaya Organisasi (X2) Sulaksono (2015) dan Jones dan George (2019).	1. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan. 2. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. 3. Agresif dalam bekerja 4. Kebiasaan dan tradisi 5. Norma perilaku	1. Saya memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail saat mengerjakan pekerjaan. 2. Saya berorientasi pada hasil yang ingin dicapai. 3. Saya bersikap agresif dalam bekerja. 4. Saat saya menjadi karyawan baru selalu mendapatkan perlakuan yang tidak baik 5. Saya bebas mengekspresikan pendapat tanpa rasa takut.
Perilaku inovatif (X3) Hadi dkk (2020)	1. <i>Idea exploration</i> 2. <i>Idea generation</i> 3. <i>Idea championing</i> 4. <i>Idea implementation</i>	1. Saya didorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru 2. Saya dan rekan kerja saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide kreatif 3. Saya dan pimpinan bersedia memperjuangkan gagasan karyawan yang potensial 4. Saya merasa memiliki keberanian untuk menerapkan ide inovatif dalam proses kerja yang biasa dilakukan.
Kinerja Karyawan (Y) Jatilaksono dan Indartono (2016)	1. Kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. pemanfaatan waktu, 4. Efektifitas 5. kerjasama	1. Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan. 2. Saya menjaga standar kualitas tinggi dalam pekerjaan 3. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk mengerjakan tugas dan kewajiban pekerjaan. 4. Saya selalu berupaya mencapai efektivitas dalam bekerja dengan menyelesaikan setiap tugas dengan sempurna 5. Saya berkolaborasi dengan tim dengan baik untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil penilaian validitas, dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian memiliki koefisien korelasi (r hitung) yang lebih tinggi daripada koefisien korelasi kritis (r tabel). Dengan kata lain, r hitung lebih signifikan untuk setiap item dibandingkan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan validitas.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r tabel N=33, a = 5%	Keterangan
Y	Y1	0,853	0.3338	Valid
	Y2	0,490		Valid
	Y3	0,735		Valid
	Y4	0,570		Valid
	Y5	0,701		Valid
X1	X1.1	0,706	0.3338	Valid
	X1.2	0,823		Valid
	X1.3	0,876		Valid
	X1.4	0,813		Valid
X2	X2.1	0,939	0.3338	Valid
	X2.2	0,901		Valid
	X2.3	0,839		Valid
	X2.4	0,907		Valid
	X2.5	0,913		Valid
X3	X3.1	0,807	0.3338	Valid
	X3.2	0,668		Valid
	X3.3	0,749		Valid
	X3.4	0,838		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas minimum 0,6 dengan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0.892, kepemimpinan transaksional sebesar 0.821, budaya organisasi sebesar 0.649, perilaku inovatif sebesar 0,768. Maka instrumen pernyataan ini reabel.

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,821	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,939	Reliabel
Perilaku Inovatif (X3)	0,768	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Karena tingkat signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67243063
Most Extreme Differences	,140	,140
	,088	,088
	-,140	-,140
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102c

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,936 dan nilai VIF sebesar 1,068. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki *tolerance* sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,156. Sementara itu, variabel perilaku inovatif (X3) memiliki *tolerance* sebesar 0,937 dan VIF sebesar 1,067. Dilihat dari hasilnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,936	1,068	Bebas multikolinearitas
X2	,999	1,001	Bebas multikolinearitas
X3	,937	1,067	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, diketahui semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan transaksional adalah 0,534, budaya organisasi 0,336, dan perilaku inovatif 0,700. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel Uji Heteroskedastisitas

	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional X1	,534	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi X2	,336	Bebas Heteroskedastisitas
Perilaku Inovatif X3	,700	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis maka model regresi pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi X1 sebesar 0,333 menunjukkan bahwa peningkatan pada kepemimpinan transaksional, dengan asumsi variabel lain konstan, akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi X2 sebesar -0,361 menunjukkan bahwa peningkatan pada budaya organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap, justru akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi X3 sebesar -0,449 menunjukkan bahwa peningkatan pada perilaku inovatif, dengan asumsi variabel tetap, justru akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,987	3,638		8,518	,000
X1	,333	,123	,367	2,700	,011
X2	-,361	,091	-,522	-3,959	,000
X3	-,449	,160	-,380	-2,797	,009

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji F (Kelayakan Model)

Berdasarkan hasil Uji F, nilai F hitung sebesar 9,564. Nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,93. Selain itu, nilai signifikansi yang dihitung kurang dari 0,05. Karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel (valid) secara statistik untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Mean Square	df	F	Sig.
Regression	88,556	3	29,519	9,564	,000 ^b
Residual	89,505	29	3,086		
Total	178,061	32			

^a. Dependent Variable: Y^b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t dapat diimplementasikan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi kepemimpinan transaksional (X1) adalah 0,011 atau $< 0,05$. Ini berarti kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa H1 terbukti, kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai signifikansi budaya organisasi (X2) adalah 0,000 atau $< 0,05$. Ini berarti budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H2 terbukti, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi perilaku inovatif (X3) adalah 0,009 atau $< 0,05$. Ini berarti perilaku inovatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H3 terbukti, perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	30,987	3,638		8,518	,000
X1	,333	,123	,367	2,700	,011
X2	-,361	,091	-,522	-3,959	,000

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa adjusted R square sebesar 0,445. Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan variabel independen, yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan perilaku inovatif, memberikan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 44,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi penelitian ini. Dengan demikian, ketiga variabel bebas secara bersama-sama cukup berpengaruh signifikan namun tidak dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705a	,497	,445	1,757
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Secara spesifik, berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Anda Jaya. Hal ini disebabkan pemantauan rutin oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja tepat waktu dan mengurangi risiko keterlambatan. Selain itu, penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran aturan juga mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan tidak mengulangi kesalahan serupa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Anda Jaya. Temuan ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Meithiana (2017:53) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transaksional. Secara teoritis, hasil penelitian ini mengkonfirmasi peran signifikan gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Armansyah (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anda Jaya berpengaruh. Hal ini disebabkan semakin tinggi budaya perfeksionisme pada karyawan, justru dapat menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kecenderungan karyawan memeriksa ulang pekerjaan

secara berlebihan meskipun kualitasnya sudah memadai merupakan bentuk perfeksionisme maladaptif yang menghabiskan waktu dan energi berlebih, yang seharusnya dialokasikan untuk tugas prioritas lain. Oleh karena itu, penting bagi karyawan mengenali batas kewajaran analisis detail agar terhindar dari perfeksionisme berlebih yang justru mengurangi produktivitas

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Efrina (2019) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anda Jaya. Hal ini disebabkan penerapan perilaku inovatif yang ditunjukkan melalui saling bertukar ide kreatif antara sesama karyawan tanpa arahan implementasi yang jelas dan terlalu banyak gagasan potensial yang diperjuangkan oleh pimpinan dan karyawan.

Saling bertukar tanpa arahan menimbulkan ambiguitas prioritas dimana karyawan bingung menentukan ide mana yang harus diimplementasikan lebih dulu. Terlalu banyak gagasan potensial yang di perjuangkan oleh pimpinan dan karyawan tanpa filter menyebabkan ketidakefisienan operasional. Operasional perusahaan bisa menjadi kurang efisien karena harus mengurus banyak sekali gagasan dan inisiatif sekaligus dalam waktu bersamaan. Ketidakjelasan bagi karyawan. Terlalu banyak gagasan yang diperjuangkan bisa membuat karyawan bingung mengenai apa sebenarnya fokus dan prioritas perusahaan saat ini. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan perilaku inovatif, diperlukan *execution plan* yang mengarahkan implementasi ide-ide kreatif agar berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hadi dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan

Secara keseluruhan, hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin berkualitas kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin detail karyawan memberikan perhatian pada setiap masalah maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Variabel perilaku inovatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin rekan kerja saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide-ide baru dan pimpinan bersedia memperjuangkan gagasan karyawan yang potensial tanpa *execution plan* maka semakin menurun kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti hanya menggunakan 3 variabel independen (Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif)
2. Penelitian ini hanya terbatas di lingkungan perusahaan Anda Jaya yaitu pada karyawannya yang belum mencakup seluruh perusahaan jasa kredit yang ada di Situbondo.

Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh, peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi sebagai tindak lanjut dari temuan-temuan penting dalam penelitian ini. Rekomendasi tersebut antara lain adalah :

A. Bagi Akademisi

1. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel bebas lain seperti bebas kerja, kecerdasan emosional atau variabel bebas yang lainnya yang mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti berikutnya dapat meningkat item-item pernyataan yang rendah.
3. Penelitian dapat dilakukan pada objek lain sehingga dapat menghasilkan kesimpulan juga temuan yang berbeda.

B. Bagi Perusahaan

1. Tetap menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan melakukan pemantauan rutin dan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti efektif meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan.
2. Melakukan sosialisasi tentang pentingnya efisiensi waktu dan upaya dalam bekerja. Karyawan perlu memahami bahwa perfeksionisme berlebihan justru dapat mengurangi produktivitas.
3. Perusahaan perlu menetapkan arahan dan rencana eksekusi yang jelas terkait implementasi ide-ide kreatif. Misalnya dengan membuat roadmap inovasi yang merinci ide apa saja yang akan diimplementasikan dalam jangka pendek, menengah dan panjang.
4. Pimpinan melakukan filter dan seleksi terhadap gagasan-gagasan potensial sebelum mengimplementasikannya. Fokus pada gagasan yang memberi dampak besar dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
5. Penelitian ini diharapkan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Referensi

- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 90-94.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83.
- Azis, Y. A. (2023, October 7). Pengertian budaya organisasi: Fungsi, jenis, karakteristik, dan contoh. Diakses Desember 2023.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan *Multifinance Syari'Ah*. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Hardani, dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka
- Meithiana, Indrasari (2017) *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka,

Yogyakarta, ISBN 978-602- 6417-16-9

- Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(02).
- Octoria, N. (2022). Inovatif Adalah: Pengertian, Manfaat, Cara Melatih dan Contohnya. Diakses pada 22 November 2023 <https://www.detik.com/bali/berita/d-6433217/inovatif-adalah-pengertian-manfaat-cara-melatih-dan-contohny>
- Robbins, P. S. (2013). Perilaku organisasi. Jakarta: Indeks.
- Santoso, J. T. (2022, January 15). Ciri-Ciri Karyawan Yang Baik. <https://stekom.ac.id/artikel/ciri-ciri-karyawan-yang-baik>. Diakses pada 22 November 2022.
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 114–120.
- Syafina, L. (2019). Metode Penelitian Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif. FEBI UIN-SU Press. Universitas Diponegoro.
- Yendra, Y., Irawan, A., & Faradilla, Y. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Telesindo Shop Jayapura). HRMJU-Human Resource Management Journal, 2(1), 17-23.

Moh. Izzul Haq^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Dwiyani Sudaryanti ^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi ^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma