

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dipaparkan teori yang mendukung dan variabel-variabel yang akan diajukan dalam penelitian.

A. Sumber Daya Manusia

Menurut Veitzhal bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang harus siap, punya kemauan, dan mampu untuk melaksanakan sebuah usaha demi tercapainya tujuan organisasi.¹² Sementara Hariandja mengemukakan bahwa salah satu faktor terpenting yang ada di dalam sebuah organisasi selain modal adalah sumber daya manusia oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien di dalam sebuah organisasi.¹³ Sumber daya manusia ini penting karena berguna sebagai sebuah perencanaan dan pengembangan di dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan bisa diterapkan apabila organisasi mempunyai sebuah kebijakan yang konsisten dan juga sebuah komitmen dari karyawannya. Akibatnya membuat karyawan sadar bagaimana cara bekerja dengan baik dan sesuai tujuan organisasi. Hal ini mencakup bagaimana aktivitas sumber daya manusia di sebuah organisasi bisa bertanggung jawab, kompeten, disiplin, serta komitmen yang timbul bisa meraih tujuan organisasi dengan baik.

1. *Path Goal Theory*

Path Goal Theory dari House didasarkan teori Robbins menjelaskan pengertiannya adalah perilaku manusia diperoleh guna menuju urusan tertentu.¹⁴ Menurut Georgepoulos, *Path Goal Theory* yakni bahwa kemampuan adalah alat dari Facilitating Process dan Inhibiting Process.¹⁵ Pada intinya individu yang melihat bahwa suatu kinerja yang tinggi berdasarkan rute (*path*), dan sebagai pemuas keinginan (*Goals*)

¹² Veitzhal, R. . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, 2008,79

¹³ Hariandja, M. T .. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo, 2011,112

¹⁴ Robbins, Stephen P. *A Missing Topic in Organizational Behavior*. Journal of Management Education, 1999.334-335

¹⁵ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Universitas Brawijaya Press,2016,169

tertentu, maka perilaku seseorang itu akan mengikuti rute untuk fungsi level of needs yang dikaitkan dalam Facilitating Process.

Menurut Luthans teori path-goal adalah akibat motivasi anggota, kemampuan, dan pemenuhan yang dilaksanakan oleh pemimpin.¹⁶ Menurut Daft menyebutkan bahwa pimpinan diperlukan untuk fleksibel terhadap tindakan sesuai dengan situasi yang terjadi, di mana gaya memimpin yang diterapkan berbeda-beda kepada setiap individu dengan karakteristik yang berbeda pula.¹⁷ Namun juga perlu diterapkan gaya memimpin yang berbeda terhadap individu yang sama untuk menentukan cara terbaik memaksimalkan potensi.

Pendapat dari Hughes menunjukkan path-goal adalah di mana para pekerja dapat memenuhi tindakan pimpinannya sekaligus merasa bahwa keputusan yang diambil merupakan langkah terbaik yang memuaskan.¹⁸ Karyawan akan berperan aktif untuk memenuhi keputusan atasan ketika hal tersebut mendatangkan kepuasan. House telah melakukan identifikasi jenis gaya kepemimpinan yang terbagi menjadi:¹⁹

- a. Kepemimpinan yang mendukung (*supportif*), memberikan gambaran individu yang empatik serta simpatik melihat kebutuhan dan kesejahteraan setiap karyawan, serta cenderung membuka ruang diskusi dengan ramah, dan mengutamakan kesetaraan antara yang di atas dan di bawah.
- b. Kepemimpinan yang mengarahkan (*direktif*), menggambarkan gaya yang menekankan langkah dan aturan yang pasti. Memberikan penjelasan terhadap karyawan mengenai kewajiban yang perlu dikerjakan dan bagaimana melaksanakannya. Memiliki tuntutan kerja dan mengatur waktu pekerjaan.
- c. Kepemimpinan yang fokus terhadap perolehan, menekankan unsur motivasi pada karyawan untuk berkontribusi tinggi dalam mewujudkan visi dan misi yang ada. Membangun rasa percaya diri yang tinggi untuk

¹⁶ Luthans, F. *Organizational Behavior (10th ed.)*, McGraw-Hill Company Inc, 2005.177

¹⁷ Daft, R, *The Leadership Experience (3rd ed.)*, 2005,151

¹⁸ Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J, *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experiences.* (3rd ed.). Irwin McGraw-Hill, 1999,154

¹⁹ House, J. R. *Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory.* *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7), 1996

memperoleh kesempatan pada hasil yang ingin diperoleh.

- d. Kepemimpinan partisipatif, digambarkan sebagai hubungan saling konsultasi dengan karyawan pada setiap keputusan baik yang serius dan menimbang ide untuk proses pengambilan keputusan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil suatu aktivitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada saat mengerjakan serta melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

Gomes menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah output, efisiensi, dan juga efektivitas yang sering mengarah pada produktivitas.²¹ Kinerja karyawan berperan penting di dalam jalannya suatu produktivitas dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan ketika bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi guna menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan maupun instansi pastinya memiliki sebuah tujuan, visi, dan misi yang harus diraih baik itu dalam jangka pendek maupun panjang. Pastinya ketika meraihnya harus dilakukan dengan konsisten dan disiplin. Faktor kinerja perusahaan pastinya juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik juga.

2. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan

mahmudi menjelaskan tentang adanya 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:²²

- a. Faktor personal, meliputi kemampuan, wawasan, keterampilan, efikasi diri, motivasi, dan komitmen yang ada dalam setiap individu.

²⁰ Mangkunegara, A. . A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Remaja Rosdakarya, 2007),144.

²¹ Gomes, C. F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Andi Offset, 2003), 77.

²² Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (UPP AMP YKPN, 2005), 87.

- b. Faktor kecerdasan spiritual, yakni berkaitan dengan motivasi dan dukungan yang diberikan atasan apakah berkualitas dan sesuai dengan target individu tersebut.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas kerja tim seperti kekompakan, mentalitas sesama anggota, dan hubungan saling mendukung yang diberikan setiap anggota.
- d. Faktor sistem, yakni mencakup system kerja, fasilitas atau infrastruktur dari perusahaan, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor situasional (kontekstual), yakni mencakup rintangan dan stabilitas lingkungan baik luar maupun dalam perusahaan.

3. Indikator Kinerja

Dalam bukunya Robbins menjelaskan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:²³

- a. Kualitas
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempumaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan kedalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku untuk dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

²³ Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi* (PT Indeks Kelompok Gramedia, 2007), 132.

- e. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas serta fungsi kerjanya sendiri.
- f. Komitmen Organisasi
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kepada perusahaan dengan tujuan *"achieve it's a goal"*

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Robbins & Judge tujuan penilaian kinerja meliputi:²⁴

- a. Guna pengambilan keputusan secara personal dan menyeluruh guna mendapatkan data yang berkaitan sebagai pengambilan keputusan yang sangat berguna untuk tindak lanjut kinerja seperti promosi jabatan, perpanjangan, dan pemberhentian.
- b. Guna memberikan data evaluasi untuk pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.
- c. Guna kriteria yang akan menjadi bukti untuk program pengembangan dan kualifikasi yang diresmikan.

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Hasibuan berpendapat bahwa dorongan pada individu lain untuk mencera dan sependapat dengan apa yang ditugaskan agar terciptanya kerja yang baik adalah pengertian dari kepemimpinan, dan peran untuk menghimpun tugas pribadi dan kelompok dalam memperoleh tujuan bersama.²⁵

Danim juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah langkah yang dikerjakan kepada perorangan atau kumpulan demi mengatur dan membagi petunjuk kepada perorangan atau kumpulan lain yang berkumpul sesudah suatu komoditas tertentu demi memperoleh impian-impian yang sebelumnya disetujui bersama.²⁶

Dari paparan kepemimpinan ahli-ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah setiap langkah atau

²⁴ Robbins, S.P, & Judge, T. *Organizational Behavior* (13th ed.). (Pearson Education Ltd. Prentice Hall, 2009), 96.

²⁵ Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). (PT.Bumi Aksara, 2007), 133.

²⁶ Danim, S. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. (Rineka Cipta, 2012), 103.

tindakan yang dilakukan individu untuk mempengaruhi dan memimpin individu lain atau kelompok untuk melakukan suatu usaha atau pekerjaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai secara bersama-sama.

2. Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang baik perlu melaksanakan tugasnya dengan benar demi keberhasilan organisasi. Fungsi kepemimpinan menurut Adair meliputi:

- a. Perencanaan yaitu melakukan pengumpulan informasi, pembagian kategori tugas dan tujuan kelompok, sehingga tercipta rancangan yang akan dilaksanakan.
- b. Pemrakarsaan, yaitu delegasi arahan pada tim tentang target dan langkah-langkah, memberikan pemahaman pentingnya target ini bagi kemajuan kelompok kemudian menetapkan tugas dan kriteria yang dapat diambil oleh setiap anggota.
- c. Pengendalian adalah pemantauan antara tim, pengaturan kecepatan kerja, memastikan kegiatan tidak keluar dari rencana yang telah ditetapkan, mengingatkan tujuan melalui diskusi, dan mengajak tim untuk ambil bagian dalam tindakan.
- d. Pendukung adalah terkait dengan motivasi dengan memaparkan keterlibatan anggota, pemberian motivasi terhadap perorangan maupun tim, meringankan suasana yang kurang menyenangkan, menjaga kerja sama dan penghindaran perselisihan.
- e. Menginformasikan adalah mempertegas rancangan dan instruksi, pembaharuan data sumber jika diperlukan, dan menghimpun informasi yang kemudian disampaikan atas usulan baru yang dinilai lebih cocok.
- f. Pengevaluasian, adalah tindakan pemberian nilai terhadap anggota tim yang berpartisipasi ketika proses maupun pasca proses. Bentuk-bentuknya meliputi evaluasi gagasan pembaharuan yang kemudian dapat ditindaklanjuti untuk diterapkan dan evaluasi terhadap prestasi serta kesesuaian dengan target yang ingin ditempuh.

3. Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan maupun organisasi berbeda-beda. Hal ini dikarenakan setiap orang juga memiliki sifat yang berbeda.

Hasibuan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan terbagi dalam beberapa macam kategori sebagai berikut.²⁷

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter mengacu pada wewenang hampir keseluruhan mutlak ada di tangan pimpinan (sentralisasi). Kebijakan diatur dan diputuskan langsung oleh pemimpin dengan anggota di dalamnya tidak dapat menyampaikan aspirasi yang dapat mengubah suatu keputusan.

b. **Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan partisipasi adalah dimana pemimpin dan anggota saling bekerja sama. Anggota diharapkan dapat berpartisipasi dalam pemberian aspirasi untuk pengambilan keputusan yang akan diambil oleh pemimpin. Pemimpin mendorong anggota menciptakan ekosistem saling memiliki perusahaan.

c. **Kepemimpinan Delegasi**

Kepemimpinan Delegasi adalah pemimpin melakukan pembagian tugas kepada anggota. Anggota memiliki akses khusus untuk membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dengan bebas. Pada kategori ini, pemimpin melepas sebagian tanggung jawab dan menyerahkan sebagian tugas pengambilan keputusan kepada anggota tanpa pengawasan lebih lanjut.

4. **Indikator Kepemimpinan**

Bass & Avolio menjelaskan dimensi indikator kepemimpinan adalah:

- a. *Idealized Influence* : seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh yang baik bagi para karyawannya agar bisa diikuti dan dipatuhi sehingga bisa menimbulkan kepercayaan kepada pemimpin tersebut.
- b. *Inspirational motivation* : seorang pemimpin harus bisa memberikan sebuah motivasi bagi para karyawannya dan target yang jelas bagi para karyawannya.
- c. *Intellectual stimulation* : seorang pemimpin harus mampu memicu para karyawannya untuk bisa memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru bagi perusahaan dan pemimpin harus bisa juga membiarkan karyawannya

²⁷ Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.). (PT.Bumi Aksara, 2007), 143.

sebagai pemecah masalah dan pengambilan keputusan yang baik bagi perusahaan.

- d. *Individualized Consideration* : seorang pemimpin harus memberikan sebuah perhatian mendengarkan berbagai keluhan kesah karyawan dan mengerti kebutuhan karyawannya.

D. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah kepercayaan kepada Tuhan diikuti dengan sebuah komitmen untuk mengikuti ajaran ajaran dan prinsip prinsip yang ditetapkan oleh Tuhan.²⁸ Religiusitas berasal dari kata agama, Islam menjelaskan agama adalah hubungan antara manusia dengan Tuhan. Religiusitas merupakan suatu ekspresi yang ada dalam seseorang secara jasmani dan rohani karena telah meyakini sebuah norma, nilai, ritual, dan hukum yang telah ditetapkan Tuhan.

Fauzan berpendapat bahwa religiusitas didefinisikan sebagai tatanan kepercayaan dan keyakinan yang khusus dalam kaidah-kaidah agama yang dan harapan impian yang telah diaplikasikan dan diterapkan pada diri seseorang.²⁹ Dalam hal ini tingkat religiusitas seorang individu berbeda terutama dalam hal pekerjaan. Ketika tingkat keimanan religiusitas seorang individu tinggi maka bisa dijadikan sebuah acuan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Religiusitas yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di setiap ranah aktivitas kerja dibutuhkan adanya dasar semangat jiwa spiritual dan juga tingkah laku yang bersumber dari tuntunan agama yang dimiliki dari setiap karyawan. Ajaran dari agama setiap karyawan bisa membuat karyawan lebih disiplin dan sadar agar tidak membuat sebuah kerugian bagi perusahaan. Setiap orang yang bekerja mempunyai tingkat keimanan yang berbeda dan juga bisa dijadikan sebuah motivasi dalam bekerja agar memiliki kompetensi yang baik untuk bisa memberikan usahanya terhadap perusahaan. Dalam bekerja bisa dijadikan sebuah ibadah bagi setiap karyawan,

²⁸ Gomes, C. F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, 2003), 87.

²⁹ Fauzan, F. Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 147–157

maka dari itu juga karyawan bisa bekerja secara jujur dan bertanggung jawab.

3. Indikator Religiusitas

Pendapat Huber menyatakan terdapat lima faktor indikator religiusitas meliputi:³⁰

a. Pengetahuan

Niat dan tindakan dari individu untuk memahami dan belajar lebih dalam mengenai bab agama dari berbagai informasi.

b. Ideologi

Merupakan pandangan kepercayaan bahwa tiada Tuhan selain Allah. Meyakini Allah sebagai Dzat Yang Maha Perkasa dan percaya akan adanya kehidupan setelah kematian.

c. Praktik Publik

Tindakan nyata atas ajaran yang ada dalam agama ke ranah publik seperti bergabung dalam komunitas keagamaan yang bersifat kolektif.

d. Praktik pribadi

Tindakan nyata atas ajaran agama yang di implementasi langsung ke diri sendiri untuk kehidupan sehari-hari seperti ibadah atau ritual.

e. Pengalaman

Meyakini kehadiran Allah bahwa segala peristiwa yang terjadi pada dirinya telah ditetapkan olehnya dan pemberian tata cara dalam kehidupan.

4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut Thouless berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang berpotensi terlibat dalam penumbuhan sikap religiusitas, yaitu:³¹

a. Pengaruh pelajaran atau didikan dan bermacam-macam tuntutan sosial yang ada.

b. Pengaruh pengalaman pribadi terutama meliputi: (a) kecantikan, keselarasan, dan manfaat di dunia, (b) efek moralitas, dan (c) faktor pengalaman emosional keagamaan

³⁰ Huber, S., & Huber, O. The centrality of religiosity scale (CRS). (*Religions*, 3(3), (2012), 710–724.

³¹ Thouless, R. H. *Pengantar Psikologi Agama*. (Rajawali Pers, 1992), 132.

- c. Faktor yang muncul sebab akibat tidak penuh kebutuhan, terutama kebutuhan dalam aspek: (a) perlindungan, (b) cinta, (c) harga diri, dan (d) kematian.
- d. Faktor intelektual seperti jalan berfikir verbal

E. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein ketika dalam suatu entitas terdapat sebuah struktur yang secara tidak langsung melekat pada setiap anggota, tercipta dari pemikiran-pemikiran basis yang dimuat, diperoleh, dan mungkin dibuat ulang dengan maksud agar anggota entitas mendapat paduan menanggulangi atau mengatasi resiko-resiko dari perkembangan eksternal maupun internal yang muncul di kemudian hari itulah yang disebut budaya organisasi.³² Identitas merupakan kata sederhana yang dapat menggambarkan apa itu budaya organisasi, dimana ketika entitas menerima pengaruh baru di kemudian hari, para anggota dapat mengukur kesesuaian dengan entitas yang ditempati.

2. Indikator Budaya Organisasi

Penelitian terbaru mengutarakan tujuh karakteristik: primer yang sama-sama menjelaskan hakikat dari budaya organisasi³³, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh apa karyawan diminta untuk inovatif dan bagaimana cara mengambil peluang.
- b. Perhatian, sejauh mana karyawan diinginkan memperoleh perkembangan, pengamatan dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pengamatan pada hasil bukannya proses dan cara yang dipakai dalam mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen mempertimbangkan dampak ke orang hasil yang akan diperolehnya nanti.

³² Schein, E. . *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, 1985), 213.

³³ Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8th ed.). (Prehallindo, 2001), 175.

- e. Orientasi tim, pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara kelompok dan tidak sendiri-sendiri.
- f. Keagresifan, sejauh mana mengerjakan secara agresif dan tepat tidak dikerjakan secara santai
- g. Kemantapan, di mana organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

3. Jenis - Jenis Budaya Organisasi

Kreitner & Kinicki menyatakan bahwa terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu:³⁴

a. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan bisa lebih berinteraksi dengan orang lain saling membantu dengan mengajarkan tugas dan proyeknya agar bisa saling tumbuh dan berkembang terhadap kebutuhannya.

b. Budaya Pasif Defensif

Budaya pasif defensif ini adalah budaya bagaimana karyawan memungkinkan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

c. Budaya Agresif Defensif

Budaya agresif defensif ini menjunjung tinggi untuk para karyawan agar bekerja keras untuk mengerjakan tugasnya demi melindungi keamanan kerja dan status mereka.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti.

Penelitian ini dilakukan oleh Purwitasari³⁵ dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten". Dalam studi ini mengemukakan tidak adanya pengaruh religiusitas dan insentif kepada kinerja karyawan. Namun kinerja karyawan dalam studi ini dipengaruhi signifikan oleh

³⁴ Kreitner, R., & Kinicki, A. *Prilaku Organisasi* (1st ed.). Salemba Empat, 2003), 122.

³⁵ Purwitasari, H. Y. *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Intemal, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.* . (2021)

budaya organisasi, pengendalian intenal, dan disiplin yang artinya jika budaya organisasi, dan disiplin yang sudah ditanamkan perusahaan sejak dini itu bagus maka hasil kinerja karyawan yang ada di dalamnya juga akan ikut bagus, pun sebaliknya, Yang membedakan dari penelitian ini adalah objekpenelitiannya yaitu di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.

Studi berikut dilakukan oleh Sadida³⁶ dengan judul "Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuhner Berbasis Syariah di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini insentif dan religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya pemberian insentif dan tingkat derajat keimanan agama tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila budaya organisasi sudah baik sejak dini maka hasil dari kinerja karyawan juga akan mengikuti.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ayuningtyas dan Wibowo³⁷ yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng SS Di Purwokerto". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS di Purwokerto.

Penelitian ini dilakukan oleh Chabibah³⁸ yang berjudul "Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Hasil penelitian ini menunjukkan religiusitas dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika religiusitas juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan apabila dalam penerapannya agama dilandaskan dalam bekerja sebagai suatu ibadah. Sedangkan gaya kepemimpinan yang baik juga dari pemimpin perusahaan dapat menjadikan kinerja karyawan baik juga.

³⁶ Sadida, M. H. *Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta*. (2020).

³⁷ Ayuningtyas, S., & Wibowo, U. D. A. (2020). *Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng "Ss" Di Purwokerto*(2020). 316-321.

³⁸ Chabibah, S. *IMPLIKASI RELIGIUSITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS HANADA QUWAI SEMBADA KEBASEN* (Doctoral dissertation, IAIN PURWOKERTO). (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi³⁹ pada tulisannya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Intenal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Dari penelitian menghasilkan Pengendalian intenal yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta. Hal yang sama juga terjadi pada gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta. Pengendalian Intenal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktamia⁴⁰ dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Intenal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan, namun lingkungan pengendalian ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama terjadi kepada penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan yang juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan. lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

Penelitian ini dilakukan oleh Rivai⁴¹ dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Dimana penelitian ini dilakukan di PT Federal Intemasional Finance Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal Intemasional Finance Medan.

³⁹ Dewi, S. P.. *Pengaruh Pengendalian Intenal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. Jumal Nominal*, 1(9), (2012), 168– 169.

⁴⁰ Oktamia, L. . Pengaruh pengendalian intenal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. *Jumal Universitas Maritim Raja Ali haji. Tanjungpinang*.(2020)

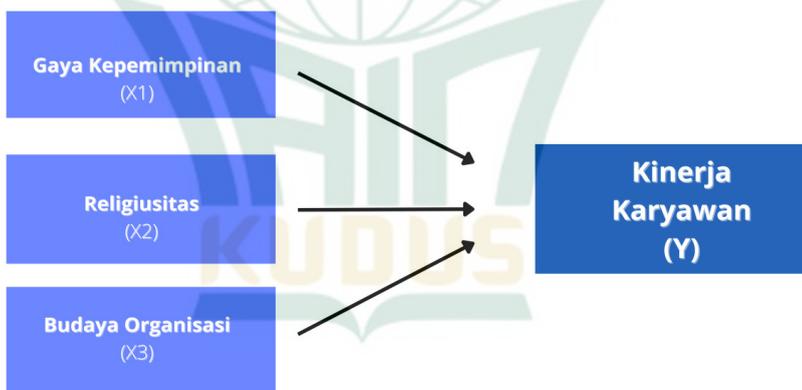
⁴¹ Rivai, A. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio : Jumal Ilmiah Magister Manajemen, (2020), 213-223

Penelitian dilakukan oleh Nathania⁴² dengan artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Hasil penelitian ini memperoleh bukti bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah penulis mencoba meneliti tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, religiusitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Di sini penulis menambahkan 2 variabel baru yaitu religiusitas dan juga budaya organisasi.

G. Kerangka Penelitian

Gambaran kerangka penelitian yang akan dilaksanakan memaparkan hubungan masing-masing variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, religiusitas, dan budaya organisasi masing-masing berhubungan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, serta keempat variabel independen terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

⁴² Nathania, Y. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya*. Agora, (2018). 61

H. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Di setiap aktivitas kerja di sebuah organisasi sebuah kepemimpinan sangat penting terhadap jalannya sebuah pekerjaan. Dimana kepemimpinan ini berguna kepada para karyawan atau para bawahan sehingga mempunyai karakter di dalam sebuah organisasi. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dari seorang pemimpin bisa mempengaruhi bagaimana para karyawan atau bawahan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut hasil studi yang sudah dilaksanakan Chabibah⁴³ yang berjudul "Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi⁴⁴ dalam artikelnya yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Intemal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta". Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Ajaran-ajaran agama diyakini sebagai landasan moral dan sikap setiap karyawan ketika melakukan aktivitas pekerjaan sehingga setiap karyawan tidak bisa melakukan atau menjalankan komponen-komponen yang dapat merugikan orang lain dan organisasi. Pekerjaan bisa dianggap sebagai ibadah, maka dalam melakukan pekerjaan diharapkan karyawan bekerja secara baik dan jujur.

⁴³ Chabibah, S.. *IMPLIKASI RELIGIUSITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS HANADA QUWAI SEMBADA KEBASEN (Doctoral dissertation, IAIN PURWOKERTO)*. (2021),

⁴⁴ Dewi, S. P. *Pengaruh Pengendalian Intemal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. Jumal Nominal*, (2012), 1689–1699.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwitasari⁴⁵ dengan judul "Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Intemal, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten". Hasil studi ini memaparkan bukti mengenai variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Sadida⁴⁶ dengan judul "Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuhner Berbasis Syariah di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ayuningtyas dan Wibowo⁴⁷ yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Waroeng SS Di Purwokerto". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS di Purwokerto.

H2: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi kepada sebuah entitas terhadap kinerja karyawan mempunyai peranan penting. Budaya ini memiliki peranan penting dalam memotivasi dan juga meningkatkan efektivitas kerja bagi perusahaan. Budaya organisasi juga bisa sebagai alat dalam menentukan arah suatu organisasi dan juga mengarahkan untuk apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan. Jenis budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah instansi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

⁴⁵ Purwitasari, H. Y. *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, Pengendalian Intemal, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Klaten.* (2021), 362-363.

⁴⁶ Sadida, M. H. *Pengaruh Insentif, Budaya Organisasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kuliner Berbasis Syariah di Yogyakarta.* (2020), 166 -164.

⁴⁷ Ayuningtyas, S., & Wibowo, U. D. A. *PENGARUH RELIGIUSITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN WAROENG "SS" DI PURWOKERTO,*(2020), 316-321.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rivai⁴⁸ dimuat artikel yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Di mana penelitian ini dilakukan di PT Federal Intemasional Finance Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dilakukan juga penelitian oleh Nathania⁴⁹ dengan artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



⁴⁸ Rivai, A. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio : Jumal Ilmiah Magister Manajemen, (2020), 213-223

⁴⁹ Nathania, Y. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya*. Agora, (2008), 61 -64..