



Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eksekutif Media Utama Di Deli Serdang

Brilliant Sutrisno¹, Sahat Simbolon², Muhammad Rizal³

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis¹, Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis²,
Universitas Negeri Medan³

cun.brilliant@gmail.com¹, sahat_simbolon@yahoo.com², muhammadrizall@unimed.ac.id³

Abstrak : *This study aims to describe the effect of transformational leadership, quality of work life, organizational culture on employee performance at PT Eksekutif Media Utama in Deli Serdang. This research was conducted for 4 (four) months, start from May 2022 until August 2022. This research use non probability sampling method. The respondents of this research are all employee at PT Eksekutif Media Utama in Deli Serdang which amounted to 89 (eighty nine) employees. The instrument of this research is a questionnaire to collent data from transformational leadership variable, quality of work life variable, organizational culture variable and employee performance variable. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test of t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of coefficient of determination. The result of descriptive analysis for from transformational leadership variable, quality of work life variable, organizational culture variable and employee performance variable are in the good category at PT Eksekutif Media Utama in Deli Serdang. Based on partial analysis, transformational leadership, quality of work life, organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT Eksekutif Media Utama in Deli Serdang. Simultaneously, transformational leadership, quality of work life, organizational culture have a positive and significant influence on employee performance at PT Eksekutif Media Utama in Deli Serdang. The contribution of transformational leadership, quality of work life, organizational culture variable to improve the employee performance variable is 0,785 or 78,5%, while rest of 0,215 or 21,5% influenced by other variables not examined by writer in this research, such as work satisfaction, work motivation, compensation and working environment.*

Kata Kunci : *Transformational Leadership, Quality of Work Life and Organizational Culture and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya organisasi lainnya tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilai dari organisasi.

Adanya sumber daya manusia menjadi begitu penting karena berbagai tugas tersebut hanya bisa efektif dan efisien, apabila tugas-tugas itu dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa terdapatnya sumber daya manusia saja dalam suatu organisasi tidaklah cukup dan bukan satu-satunya faktor dalam kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi haruslah didukung dengan kompetensi yang dapat menunjang kinerja mereka, baik secara individu maupun tim agar mampu menjalankan perannya di dalam organisasi tersebut.

Hasil kerja karyawan dapat diukur sesuai kinerja yang telah diperlihatkan oleh karyawan sehingga untuk mengukur apakah seorang karyawan telah memenuhi kinerja yang diharapkan dari dirinya dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan yang baik tentunya dapat terus menjaga roda produktivitasnya dengan baik. Meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan pun menjadi hal yang penting untuk dilakukan karena kinerja karyawan yang baik dapat mendorong produktivitas suatu perusahaan. Kinerja karyawan sejatinya dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi/perusahaan. Memiliki gaya kepemimpinan yang konstruktif, kualitas kehidupan kerja atau kesejahteraan karyawan yang mendukung peningkatan kinerja hingga budaya organisasi atau tradisi dan kebiasaan yang baik diharapkan agar karyawan dapat bekerja dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

Bass (dalam Ancok, 2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yaitu suatu kepemimpinan yang mampu mendorong anggotanya untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru di lingkungan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang apresiatif, dan menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin yang baik dapat mendorong anggotanya untuk mengembangkan aspirasi dan mendapatkan makna yang dalam bekerja. Permasalahan yang sering ditemukan adalah karyawan merasa kurang diperhatikan dan diapresiasi, seperti pemimpin yang sering menuntut pekerjaan agar cepat diselesaikan namun tidak ada pujian secara lisan yang diberikan. Selain itu, masalah pendelegasian tugas juga terjadi sehingga karyawan tidak dapat lebih bereksplorasi dalam bekerja sehingga menurunkan tingkat kreativitas dalam pemecahan masalah. Pimpinan dinilai cenderung memberi tugas yang terlalu membebani karyawan sehingga karyawan harus sering lembur dan merasa kelelahan.

Selain itu permasalahan yang dihadapi terkait dengan kualitas kehidupan kerja adalah masalah pada kenyamanan lingkungan kerja di mana terdapat banyak gangguan eksternal, seperti kurang kondusifnya lingkungan kerja, kurangnya kesempatan dalam mengembangkan bakat dan kurangnya tunjangan atau pendapatan karyawan. Hal ini diperparah dengan permasalahan yang sering ditemui dari budaya organisasi pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang seperti masalah keterlambatan yang merupakan misinterpretasi karyawan terhadap jam kerja yang fleksibel. Banyak karyawan yang awalnya datang tepat waktu, kemudian menjadi sering terlambat. Tidak jarang ada karyawan yang sering hadir beberapa jam setelah jam masuk kantor yang berlaku di PT Eksekutif Media Utama. Kebiasaan perusahaan yang lebih berazaskan kekeluargaan membuat karyawan juga terkadang cenderung bermalas-malasan, bercerita satu sama lain, dan melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Kondisi seperti itu memunculkan budaya

ketidakterdisiplinan pada karyawan. Berbagai kebiasaan buruk tersebut seolah telah menjadi ciri dari kehidupan berorganisasi perusahaan ini.

PT. Eksekutif Media Utama adalah suatu perusahaan startup yang bergerak di bidang digital influencer, digital branding dan digital marketing. Adapun dalam menjalankan operasionalnya, terdapat beberapa departemen yang terdiri dari Departemen Keuangan (Finance), Departemen People & Experience (PX), Departemen Creative, Departemen IT, Departemen Customer Loyalty dan Departemen Pemasaran. Masing-masing departemen dipimpin oleh seorang manager ataupun seorang karyawan dengan dengan level chief. Seluruh pimpinan departemen tersebut dipimpin oleh seorang direktur utama atau Chief of Executive Officer (CEO).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan juga budaya organisasi dan keterkaitannya dengan kinerja karyawan dalam suatu tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.”

1.1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan masih kurang optimal.
2. Kualitas kehidupan kerja masih rendah.
3. Budaya organisasi belum kuat.
4. Kompensasi yang diberikan ke karyawan belum sesuai dengan harapan.
5. Disiplin kerja karyawan masih rendah.
6. Komitmen kerja masih rendah.
7. Prokrastinasi pekerja yang cukup tinggi
8. Kinerja karyawan yang tidak maksimal

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang?
4. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang?
5. Apakah kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.
2. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.
3. Pelaksanaan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.
4. Pelaksanaan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.
5. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki kepemimpinan yang dijalankan, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.
2. Bagi pihak akademisi dan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini telah memberi kesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan pada masa kuliah dan memperdalam pengertian di sektor sumber daya manusia, terutama tentang gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini juga sebagai penunjang bagi peneliti dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, mengetahui bagaimana cara untuk memberikan kompensasi, baik materil maupun non-materil kepada karyawan dan mampu mengimplentasikan budaya yang baik dalam suatu perusahaan.
4. Bagi peneliti lainnya, atau para pembaca, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber bacaan dan referensi untuk menyediakan informasi bagi mereka untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama mengenai gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan

2.1. Kepemimpinan Transformasional

Robbins dan Judge (2017:90) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Selanjutnya Burns (Northouse 2016:176) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pengertian kepemimpinan transformasional juga disampaikan oleh Bass (Yukl, 2013:313) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2017:383), ada empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh yang ideal
Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Motivasi yang inspirasional
Mengomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual
Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang cermat.
4. Pertimbangan yang bersifat individual
Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

Bennis dan Nanus (dalam Northouse, 2016:5) menyatakan ada empat strategi utama yang digunakan pemimpin dalam mengubah organisasi, yaitu:

1. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas akan kondisi masa depan organisasi. Visi biasanya sederhana, dapat dipahami, menguntungkan dan menciptakan energi. Karakter visi yang menarik menyentuh pengalaman pengikut dan menarik mereka agar mendukung organisasi. Visi harus berasal dari kebutuhan seluruh organisasi dan diklaim oleh mereka yang ada di dalamnya. Walaupun pemimpin memainkan peran yang besar dalam mengutarakan visinya, kemunculan visi ini berasal dari pemimpin dan pengikut.
2. Pemimpin transformasional adalah arsitek sosial untuk organisasi mereka. Ini berarti mereka menciptakan bentuk untuk tujuan bersama yang dipertahankan orang di dalam organisasi. Pemimpin ini mengomunikasikan arah yang mengubah nilai dan norma. Terdapat banyak kasus yang menunjukkan pemimpin mampu menggerakkan orang untuk menerima identitas kelompok baru atau filosofi baru bagi organisasi.
3. Pemimpin transformasional menciptakan rasa percaya (*trust*). Pemimpin menciptakan rasa percaya di dalam organisasi dengan membuat posisi mereka diketahui secara jelas dan kemudian membela posisi itu. Ketika pemimpin membangun kepercayaan dalam organisasi, hal itu memberi organisasi pemahaman akan integritas yang analog dengan identitas yang sehat.
4. Pemimpin transformasional menggunakan pengorganisasian diri yang kreatif lewat egoisme yang positif. Pemimpin tahu kekuatan dan kelemahan mereka, serta menekankan kekuatannya, bukan berkuat pada kelemahan mereka. Berdasarkan pemahaman akan kompetensi diri mereka, pemimpin yang efektif mampu menenggelamkan diri mereka dalam tugas dan tujuan besar dari organisasi. Mereka mampu mengombinasikan pemahaman diri dengan pekerjaan yang sedang dihadapi.

2.2. Kualitas Kehidupan Kerja

Ventegodt dan Merrick (2009:6) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan. Selanjutnya, Rogelberg (2017:651) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja diidentifikasi sebagai reaksi personal terhadap lingkungan kerja dan pengalaman seperti persepsi dari kontrol, kepuasan, keterlibatan, komitmen, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan dalam kaitannya dengan pekerjaan seseorang dan organisasi dengan tidak ada definisi yang berlaku umum bagi istilah tersebut. Sejalan dengan pendapat ahli di atas, Korunka dan Hoonakker (2014) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang ada pada individu tersebut. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu usaha untuk menciptakan suatu pekerjaan yang lebih baik dan berkualitas sesuai dengan harapan individu ataupun organisasi untuk meningkatkan suatu kualitas.

Menurut Ventegodt dan Merrick (2009:6), dimensi kualitas kehidupan kerja terdiri dari:

1. *Personal quality of life*
Kualitas hidup terdiri dari hubungan dengan diri, pengalaman hidup, kepuasan dengan kehidupan dan kebutuhan pemenuhan.
2. *Mastery of working process*
Penguasaan yang terdiri dari hubungan kerja interpersonal, keterampilan kompetensi, karakter kerja, pengaruh kembali bekerja sendiri, pengalaman kerja, komitmen untuk bekerja, gaji dan status serta pengembangan pribadi.
3. *Fellowship with colleagues and management*
Dimensi ini terbagi menjadi beberapa bagian yaitu hubungan dengan organisasi, komitmen terhadap organisasi, arus informasi, kerja sama, lingkungan kerja, serta pengaruh pengelolaan.

4. *Creating values for both customers and environment*

Hal ini berkaitan dengan hubungan dengan lingkungan, misi organisasi, kualitas produk atau jasa, efisiensi dan juga menciptakan nilai yang tepat

2.3. Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2017:512), budaya organisasi adalah mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Luthans (2008:74) budaya organisasi adalah “a pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with as problems of external adaption and internal integration that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feed in relation to those problems”. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Selanjutnya Schein (dalam Yukl, 2013:3) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.

Robbins dan Judge (2017:511) mengemukakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke rincian
Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantaban
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* daripada pertumbuhan.

Adapun Robbin dan Judge (2017:512) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi dari budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
4. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.4. Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2012:155). Sejalan dengan pengertian sebelumnya, kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9).

Hasibuan (2017:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:18).

Menurut Robbins (2012:155), adapun dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.
2. Kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja menggamabarkan mutu yang harus dihasilkan (baik-tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

H1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama Deli Serdang.

H2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama Deli Serdang.

H3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama Deli Serdang.

H4. Kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eksekutif Media Utama Deli Serdang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Eksekutif Media Utama, yang berkedudukan di Jalan Melati No. 21, Kel. Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara,

20371. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Eksekutif Media Utama tahun 2022 sebanyak 89 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. Hasil

Adapun hasil penelitian sebagai berikut.

4.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel komunikasi, variabel budaya organisasi, variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan Transformasional	Kualitas Kehidupan Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		89	89	89	89
Normal	Mean	88.18	48.63	34.98	36.24
Parameters a,b	Std. Deviation	9.384	6.423	5.259	4.367
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.079	.112	.102
	Positive	.055	.068	.070	.083
	Negative	-.085	-.079	-.112	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.677	.806	.745	1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749	.535	.539	.217

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel komunikasi adalah 0,749, data tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka data variabel kepemimpinan transformasional terdistribusi normal. Diketahui pula bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh sebesar 0,535, data tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka data variabel kualitas kehidupan kerja terdistribusi normal. Pada variabel budaya organisasi diperoleh signifikansi sebesar 0,539, data tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka data variabel budaya organisasi terdistribusi normal. Pada variabel kinerja karyawan diperoleh pula signifikansi sebesar 0,217, data tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka data variabel kinerja karyawan terdistribusi normal.

4.2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.588	7.547		.210	.834		

Kepimpinan Transformasional	.225	.118	.194	1.907	.005	.861	1.161
Kualitas Kehidupan Kerja	.151	.054	.270	2.792	.006	.951	1.052
Budaya Organisasi	.200	.081	.248	2.475	.015	.883	1.132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) = 0,861, kualitas kehidupan kerja (X2) = 0,951 dan budaya organisasi (X3) = 0,883 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional (X1) = 1,161 kualitas kehidupan kerja (X2) = 1,052 dan budaya organisasi (X3) = 1,132 lebih kecil dari 10,00. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolonieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.588	7.547		.210	.834
1 Kepimpinan Transformasional	.225	.118	.194	1.907	.005
Kualitas Kehidupan Kerja	.151	.054	.270	2.792	.006
Budaya Organisasi	.200	.081	.248	2.475	.015

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 1,588; koefisien b1 adalah 0,225; koefisien b2 adalah 0,151 dan koefisien b3 adalah 0,200 . Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X1, harga variabel X2 dan harga variabel X3 = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X1, X2 dan variabel X2. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,588 + 0,255X1 + 0,151X2 + 0,200X3$$

Dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 1,588 menyatakan bahwa jika nilai X1 = 0, X2 = 0, X3 = 0, maka nilai Y adalah sebesar 1,588. Dengan koefisien regresi sebesar 1,588 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kepemimpinan transformasional (X1) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,255 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kepemimpinan transformasional (X1) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,255.

Koefisien regresi sebesar 0,151 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kualitas kehidupan kerja (X2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,151 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kualitas kehidupan kerja (X2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,151.

Koefisien regresi sebesar 0,200 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel budaya organisasi (X3) akan menambah kinerja (Y)

sebesar 0,200 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel budaya organisasi (X3) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,200.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,005 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,006 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,015 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

4.4. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 : Hasil Uji Korelasi Liar Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887	0,787	0,785	5,089

Predictors: (Constant), komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,887 yang berada pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional, variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.

4.5. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel budaya organisasi terhadap secara individual dalam menerangkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 : Hasil Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.588	7.547		.210	.834
Kepimpinan Transformasional	.225	.118	.194	1.907	.005

Kualitas Kehidupan Kerja	.151	.054	.270	2.792	.006
Budaya Organisasi	.200	.081	.248	2.475	.015

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji hipotesis secara parsial nilai thitung untuk variabel kepemimpinan transformasional (1,907) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,66216) atau nilai sig. t untuk variabel kepemimpinan transformasional (0,005) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.

Nilai thitung untuk variabel kualitas kehidupan kerja (2,792) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,66216) atau nilai sig. t untuk variabel kualitas kehidupan kerja (0,006) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.

Nilai thitung untuk variabel budaya organisasi (2,475) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (1,66216) atau nilai sig. t untuk variabel budaya organisasi (0,015) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.

4.6. Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 : Hasil Uji Simultan

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	595.765	3	198.588	9.183	.000b
Residual	1838.190	85	21.626		
Total	2433.955	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung (9,183) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,71), dan signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini menolak H0 dan menerima Ha. Perbandingan antara Fhitung dan Ftabel dapat membuktikan bahwa secara serempak kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Eksekutif Media Utama di Deli Serdang, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Ini memberi arti bahwa kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi kerja sangat menentukan kinerja karyawan pada PT Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.

4.7. Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887	0,787	0,785	5,089

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan transformasional (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Eksekutif Media Utama di Deli Serdang sebesar 78,5%. Sedangkan sisanya sebesar 21,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

4.8. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017:90), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yang menyatakan bahwa terdapat sebanyak 79,63% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian 70 sampai 79.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada PT. Eksekutif Media Utama dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,94% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kelemahan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) PT. Eksekutif Media Utama di mana pimpinan tidak memberikan saran terhadap para karyawannya. Tidak ada umpan balik dan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan-karyawannya. Selain itu, pimpinan juga diketahui memiliki cara pendekatan yang monoton terhadap para karyawannya. Cara pendekatan pimpinan perusahaan terkesan kolot dan tidak bijak dalam memperlakukan karyawannya. Selanjutnya, cara pendelegasian tugas yang dilakukan oleh pemimpin PT. Eksekutif Media Utama yang terkesan mengekang dan demanding. Hal tersebut membuat para karyawan merasa tidak nyaman dan mengurangi rasa hormat mereka terhadap pimpinan mereka.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rogelberg (2017:651) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah reaksi personal terhadap lingkungan kerja dan pengalaman seperti persepsi dari kontrol, kepuasan, keterlibatan, komitmen, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan dalam kaitannya dengan pekerjaan seseorang dan organisasi dengan tidak ada definisi yang berlaku umum bagi istilah tersebut.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan variabel kualitas kehidupan kerja (X2) yang menyatakan bahwa sebanyak 75,89% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian diantara 70 sampai 79. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada PT. Eksekutif Media Utama dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 15,4% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kelemahan pada kualitas kehidupan kerja PT. Eksekutif Media Utama terkait kualitas kehidupan kerja. Karyawan merasa bahwa tidak ada kerjasama yang baik dalam tim dalam perusahaan. Para karyawan terkesan memiliki sisi individualis yang tinggi, dan juga terdapat kompetisi yang tidak sehat antar beberapa karyawan. Selain itu, lemahnya kualitas kehidupan kerja juga terungkap dari pengelolaan manajemen yang kurang baik. Ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, sistem dan juga seringnya perputaran hirarki perusahaan membuat karyawan tidak merasa nyaman. Selain itu, misi perusahaan yang tidak jelas juga membuat karyawan bingung dan tidak nyaman. Misi perusahaan yang sering berganti juga membuat karyawan merasa

lelah, karena harus mengerjakan pekerjaan lain pada saat pekerjaan lain dari proyek atau misi sebelumnya sedang dikerjakan dan harus diselesaikan terlebih dahulu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2017:512) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan variabel budaya organisasi (X3) yang menyatakan bahwa sebanyak 75,75% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara 70 sampai 79.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT. Eksekutif Media Utama dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 17,60% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kelemahan pada budaya organisasi PT. Eksekutif Media Utama yaitu, rendahnya tingkat pencapaian target perusahaan yang telah ditetapkan secara tepat waktu. Hal tersebut terbukti dari survei internal yang dilakukan PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang, seperti yang tertera pada tabel 4.1. Tingkat pencapaian target tersebut tentunya dapat dilihat dari tidak maksimalnya hasil produksi para karyawan. Selain itu, terdapat banyak keluhan dari para pelanggan terkait pemakaian produk PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang, seperti tentang kualitas produk yang kurang mumpuni.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai Fhitung (9,183) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,71), dan signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Untuk hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang adalah 0,785 atau 78,5%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), kualitas kehidupan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang.

Keseluruhan jawaban responden terdapat 72,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dalam organisasi ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 12,4% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di pada Sekolah Guang Ming Medan terkait dengan masalah kinerja guru, yaitu gurunya kurang bisa menafsirkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang diikuti dalam seminar, banyak yang tidak menyelesaikan proses pengajaran sesuai dengan kalender akademik, kurangnya menggunakan metode pembelajaran dikelas, kurang menguasai landasan pendidikan dengan baik, dan kurangnya ketegasan dalam memimpin kelas. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji hipotesis secara simultan dan uji F untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 175,34, sedangkan Ftabel yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah 2,79 ($df(N1) = k-1$, $df(N1) = 3 - 1$, $df(N1) = 2$; $df(N1) = k-1$, $df(N2) = n - k$, $df(N2) = 53 - 3$, $df(N2) = 50$ dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (175,34 > 2,79) yang artinya koefisien korelasi linear berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk kepemimpinan transformasional kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berada pada kategori baik pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel yang diteliti tersebut. Kelemahan dari variabel kepemimpinan transformasional yaitu tidak ada umpan balik yang baik antara pimpinan dengan karyawan perusahaan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengurangi rasa hormat terhadap pimpinan mereka. Kelemahan dari variabel kualitas kehidupan kerja adalah karyawan merasa bahwa tidak ada kerja sama yang baik dalam tim dalam perusahaan. Ketidakjelasan deskripsi pekerjaan, sistem, dan juga seringnya perputaran hirarki perusahaan membuat karyawan bingung dan tidak nyaman. Misi yang terus berganti membuat karyawan menjadi lelah karena harus mengerjakan pekerjaan yang lain di saat sebelumnya sedang mengerjakan misi sebelumnya yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Kelemahan dari variabel budaya organisasi adalah karyawan cenderung pasif dan hanya mengerjakan pekerjaan yang telah diinstruksikan dan tidak menunjukkan semangat dalam mencapai sesuatu yang baru. Dan terdapat kelemahan proses perhitungan, dimana perencanaan yang kurang baik membuat proyek gagal di tengah jalan dan membuat karyawan merasa tugas tersebut tidak berguna.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama di Deli Serdang adalah 0,785 atau 78,5%. Hal ini berarti 78,5% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 21,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

5.2. Saran

Adapun saran pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk variabel kepemimpinan transformasional, perusahaan diharapkan meningkatkan komunikasi dengan mendengarkan saran yang diberikan oleh karyawan sehingga umpan balik antara pemimpin dengan karyawan dapat semakin baik.
2. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja, kerja sama dan komunikasi antar tim perlu ditingkatkan, serta kejelasan deskripsi pekerjaan perlu diperjelas agar karyawan menjadi lebih jelas tentang apa yang dikerjakan sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi nyaman bekerja.
3. Untuk variabel budaya organisasi dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan eksplorasi terhadap pekerjaan sehingga karyawan dapat mendapat

sesuatu yang baru. Peningkatan perhitungan proses pencapaian tujuan perusahaan sehingga karyawan menjadi lebih jelas dan merasa nyaman terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

4. Untuk variabel kinerja karyawan pada PT Eksekutif Media Utama sebaiknya dilaksanakan dengan sebaik mungkin, diantaranya dengan melakukan penilaian kualitas kerja, pengetahuan kerja, kerja sama, kreativitas, dan kepribadian terhadap karyawan secara periodik dan terus-menerus agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh karyawan.

6. Reverensi

Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja.

Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Northouse, Peter G. 2016. *Leadership: Theory and Practice Seventh Edition*. California: Sage Publication.

Robbins, Stephen P. 2012. *Manajemen (Edisi 11)*. Jakarta: PT. Indeks

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior Edition 17*. New Jersey: Pearson Education.

Rogelberg, Steven G. 2017. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. California: Sage Publications.

Ventegodt, Søren., & Merrick, Joav. 2009. *Health and Happiness From A Meaningful Work*. New York: Nova Science Publishers, Inc. Ebook. Diakses pada tanggal 5 Mei 2018 dari https://novapublishers.com/catalog/product_info.php?products_id=9174

Yukl, Gary. 2013. *Leadership in Organization Eight Edition*. Essex: Pearson Education Limited.

Korunka, C., & Hoonakker, P. L. T. 2014 *The Impact of ICT on Quality of Working Life*. Dordrecht. Ebook. The Netherlands: Springer. Diakses pada 27 Mei 2018 dari https://www.researchgate.net/publication/261949392_Korunka_C_P_L_T_Hoonakker_Eds_The_impact_of_ICT_on_Quality_of_Working_Life_Dordrecht_The_Netherlands_Springer