

Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review

Rayyan Aqila Praditya

Email : rayyanaqilapraditya@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari Review ini adalah untuk menyelidiki efek dari dimensi kepemimpinan transformasional pada efektivitas organisasi dengan menghormati peran mediasi budaya organisasi. Temuan Review ini menunjukkan bahwa efek ideal variabel pengaruh dan motivasi motivasional terhadap budaya organisasi dan juga pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi adalah positif dan signifikan serta budaya organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organisasi efektivitas. Mengingat bahwa metode tradisional manajemen dan kepemimpinan, dalam kondisi yang berubah dan dinamis saat ini, kurang efektifitas, sehingga terjadi perubahan gaya kepemimpinan manajer dan penggunaan kepemimpinan transformasional diperlukan untuk mencapai organisasi efektivitas.

Kata Kunci: Pengaruh Ideal, Motivasi Inspiratif, Budaya organisasi, Efektivitas Organisasi.

1. Pendahuluan

Perdebatan tentang efektivitas, produktivitas, efisiensi, budaya, dan keunggulan organisasi adalah topik yang telah menarik teori organisasi, filsuf, manajemen, keuangan dan ekonomi analisis, dan eksekutif. Efektivitas organisasi adalah salah satu konsep penting yang dipertimbangkan oleh semua manajer organisasi. Hari ini, efektivitas semakin didasarkan pada motivasi, sikap, dan mentalitas dan, pada kenyataannya, pada budaya organisasi, dan memberikan kesempatan untuk menghadapi, mengenali dan menghadapi front yang luas dari gejolak lingkungan. Efektivitas organisasi secara strategis variabel dependen dalam semua analisis dan Review organisasi dan merupakan tujuan akhir dari semua organisasi. Review organisasi telah mencari lebih dari satu abad untuk benar memahami "efektivitas organisasi" dan komponennya. Secara umum, efektivitas organisasi menunjukkan sejauh mana organisasi mencapai tujuannya

Efektivitas organisasi mengacu pada penggunaan yang efektif, bijaksana dan strategis dari semua organisasi sumber daya (sumber daya manusia, keuangan dan teknologi) dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan . Sesuatu yang telah diabaikan di perusahaan berbasis pengetahuan, dan yang utama alasannya adalah di satu sisi, pejabat organisasi tidak memiliki kekhawatiran mental tentang masalah berkaitan dengan produktivitas dan efektivitas. Dan kedua, pengertian penggunaan yang efektif dan efisien untuk manajer perusahaan-perusahaan ini tidak didefinisikan dengan baik. Mereka mungkin ingin mencoba mengeluarkan organisasi itu inefisiensi tetapi karena kesenjangan teoretis di bidang ini dan kurangnya solusi praktis dalam perjalanan mereka, mereka tidak bisa mengeluarkan organisasi mereka dari keadaan tidak produktif dan tidak efisien. Review ini

bermaksud untuk membantu pejabat dan manajer perusahaan berbasis pengetahuan dalam hal penting ini dengan menggunakan gaya kepemimpinan baru, yang disebut kepemimpinan transformasional.

Tak perlu dikatakan bahwa gaya manajemen tradisional dalam lingkungan yang kompleks saat ini tidak responsif terhadap perusahaan berbasis pengetahuan. Dan kita perlu beralih ke gaya kepemimpinan baru yang membuat mereka lebih efektif dalam organisasi, termasuk perusahaan berbasis pengetahuan. Bahkan, dapat dikatakan bahwa keberhasilan dan efektivitas perusahaan-perusahaan tersebut dalam kondisi saat ini membutuhkan perubahan kepemimpinan gaya dan kemajuan menuju kepemimpinan transformasional dalam organisasi tersebut. Studi juga menunjukkan bahwa Penggunaan gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor penting dalam efektivitas organisasi. Itu adalah Penggunaan gaya kepemimpinan transformasional menyebabkan karyawan memimpin lebih efektif dalam organisasi dan dengan demikian mencapai tujuan yang telah ditentukan Dengan kata lain, efektivitas dan pengembangan organisasi tidak akan mungkin terjadi tanpa penggunaan gaya kepemimpinan baru. Dengan ini gaya kepemimpinan, bakat manusia dalam organisasi dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan dengan lebih baik peningkatan kapasitas dan energi mereka dalam bergerak sepenuhnya menuju terwujudnya tujuan organisasi dan prospek. Di sisi lain, budaya organisasi telah mampu berperan sebagai mediasi yang kuat variabel dalam mencapai efektivitas organisasi dan mencapai tempat penting dalam organisasi dan literatur manajemen. Oleh karena itu, Review ini berusaha untuk menyelidiki peran mediasi dari budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan organisasi efektivitas.

II. Diskusi

Kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif saat ini membutuhkan pemimpin yang cakap. Di sisi lain tangan, gagasan, nilai, kepercayaan, dan norma organisasi saat ini, yang tercermin dalam konsep budaya organisasi, sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin yang, karena kondisi organisasi yang berlaku, tidak dapat mengambil keuntungan dari peran mereka yang berpengaruh dalam membimbing orang-orang dari gaya kepemimpinan yang berbeda, tetap berada di luar lingkaran perubahan. Dan pemimpin yang, sesuai dengan budaya organisasi, pertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan ambil langkah-langkah dalam arah ini, akan bergerak menuju integrasi proses organisasi. Dan pimpin organisasi ke arah keunggulan. Temuan pertama dari Review ini menunjukkan bahwa ideal pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.. Oleh karena itu, pemimpin organisasi dapat berkomunikasi dengan orang-orang dengan pandangan yang cerah dan jelas untuk mempengaruhi secara positif organisasi dan budayanya dengan menjadi dilengkapi dengan perilaku kepemimpinan pengaruh yang ideal dan untuk berkomitmen pada upaya lebih lanjut untuk mencapai tujuan, mendapatkan persetujuan dari pengikut mereka. Memperhatikan pengikut dan kebutuhan spiritual mereka dan Melibatkan mereka dalam keputusan dan kebijakan organisasi adalah salah satu karakteristik ideal yang berpengaruh pemimpin. Untuk tujuan ini, pemimpin organisasi dapat berkontribusi untuk menciptakan budaya organisasi melalui tujuan dan nilai inti mereka, dengan fokus khusus pada pengikut.

Temuan kedua Review ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional berpengaruh positif dan signifikan efek pada budaya organisasi. Pemimpin yang menggunakan motivasi inspirasional menyampaikan ide dan wawasan mereka kepada karyawannya dengan jelas cara. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus bekerja sama dengan seluruh anggota perusahaan untuk memajukan budaya organisasi. Budaya keteladanan bukanlah hasil jerih payah seseorang, tetapi hasil kerjasama dan partisipasi banyak individu dan kepemilikan publik atas perusahaan budaya. Tugas terpenting bagi pemimpin untuk meningkatkan budaya organisasi adalah menghilangkan anggapan tersebut bahwa ide-ide terbaik untuk perbaikan organisasi disarankan oleh pejabat senior. memperhatikan karyawan, merawat mereka, dan bertindak

berdasarkan umpan balik mereka adalah hal terpenting yang dapat dilakukan pemimpin untuk memberikan dampak positif bagi organisasi dan budayanya.

Temuan ketiga dari Review ini menunjukkan bahwa pengaruh ideal memiliki pengaruh langsung dan signifikan pada efektivitas organisasi. Dalam menjelaskan ini hubungan, dapat dikatakan bahwa pengaruh yang ideal pada karyawan meningkatkan efektivitas organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh yang ideal berperilaku dengan cara yang mencerminkan standar yang tinggi dari perilaku etis. Memberikan perspektif dan menciptakan rasa hormat dan kepercayaan di antara karyawan adalah salah satu hasil penggunaan indeks pengaruh ideal oleh pemimpin transformasional.

Temuan keempat dari Review ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional memiliki pengaruh langsung dan signifikan efek pada efektivitas organisasi. Tetapi perlu dicatat bahwa efek ini lemah dan perubahan variabel motivasi inspirasional memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil hipotesis ini, dapat dinyatakan bahwa pemimpin memimpin karyawan dengan motivasi inspirasional dan mengungkapkan tujuan penting dengan cara yang sederhana dan meyakinkan karyawan bahwa mereka akan mencapai yang diinginkan tujuan dengan usaha.

Temuan kelima dari Review ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan efek pada efektivitas organisasi. Oleh karena itu, manajer organisasi harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengenali dan meningkatkan budaya organisasi dengan memperhatikan peranan yang menentukan dalam efektivitas organisasi. Dan ini tidak dapat dicapai, kecuali melalui partisipasi semua anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan untuk menjalankan organisasi dan lebih memperhatikan pertumbuhan pribadi individu, Manajer disarankan untuk menjadikan partisipasi karyawan sebagai fokus rencana mereka. Dan Dengan cara ini, Tingkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan. Dalam hal ini, mereka lebih memilih partisipasi kelompok daripada individu partisipasi. Dan Perhatikan penetapan tujuan dalam preferensi pekerjaan organisasi. Karena pengaturan tujuan yang jelas dan jauh dari ambiguitas dan partisipasi publik dalam realisasinya, dapat memainkan peran yang menentukan berperan dalam efektivitas organisasi.

Hasil Review selain menunjukkan hubungan langsung antar variabel menunjukkan bahwa Ideal pengaruh melalui variabel mediasi budaya organisasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan pada efektivitas organisasi. Moral positif karakteristik seperti kerahasiaan, kepercayaan diri, ide moral, menciptakan rasa kerjasama dalam pengikut, memperhatikan konsekuensi spiritual dan moral dari keputusan, serta memberikan perspektif karakteristik perilaku dan ciri-ciri pemimpin dengan pengaruh yang ideal. Disarankan bahwa para pemimpin perusahaan berbasis pengetahuan mengambil tindakan untuk menciptakan budaya etis yang memberikan karakteristik dan sifat etis ini. Dan dengan memperkuat budaya ini, lebih memperhatikan kebutuhan pengikut daripada kebutuhan mereka sendiri; Karena pengorbanan pemimpin dan memperhatikan kebutuhan orang-orang lebih dari kebutuhannya sendiri menciptakan kebanggaan pada pengikut. Dan membuat mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan lain dari Review ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional melalui variabel mediasi dari budaya organisasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Mungkin bisa mengatakan bahwa fitur yang paling penting dari budaya organisasi adalah Nubuat dan misinya. Organisasi yang tidak tahu di mana mereka berada dan bagaimana situasi mereka saat ini? Mereka biasanya tersesat. Berhasil organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan arah mereka, sehingga mereka mendefinisikan organisasi tujuan dan sasaran strategis dan menggambarkan visi organisasi. Disarankan agar organisasi pemimpin memprioritaskan peningkatan kesadaran karyawan tentang Nubuat dan misi organisasi dan mendorong karyawan untuk mengenali dan berkomitmen pada

mereka dan dengan mendefinisikan strategi arah organisasi bagi para pengikut, untuk menciptakan motivasi yang diperlukan bagi para pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

III. Kesimpulan

Akhirnya, berdasarkan temuan Review ini, dapat disimpulkan bahwa manajer berbasis pengetahuan perusahaan dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan dengan menggunakan "pengaruh yang ideal dan inspirasional". motivasi" dan dengan mempengaruhi karyawan melalui budaya organisasi meningkatkan inovasi, komitmen. Organisasi, kepuasan kerja dan kesehatan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi dalam organisasi mereka. Mereka lebih rentan terhadap aktivitas berisiko karena pengaruh ideal. Akibatnya, mereka memiliki penetrasi dan efektivitas yang lebih tinggi dan mereka mempercayai karyawan lebih banyak. Dengan kata lain, dengan memberikan landasan bagi kemandirian dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, para pemimpin ini menciptakan perilaku kreatif dan inovatif dalam sumber daya manusia organisasi Dalam hal ini, perilaku inovatif seperti pengembangan produk baru atau proses meningkatkan efektivitas sumber daya manusia Dan membantu karyawan mencapai tingkat tinggi kinerja organisasi dan mencapai efektivitas organisasi. Di samping itu, pemimpin transformasional memperkuat semangat kerja tim dengan menginspirasi karyawan dengan pembinaan, mendorong dan mendukung mereka. Dan buat atas nama mereka tingkat pengembalian investasi yang tinggi.

1. Asbari, M., Nurhayati, W., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Parenting style dan Personality Genetic Terhadap Pengembangan Karakter Anak di Paud Islamic School. *JURNAL AUDI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Anak dan Media Informasi PAUD*, 4(2), 148-163.
2. Azizaha, Y. N., Rijalb, M. K., Romainurc, U. N. R., Pranajayae, S. A., Ngiuf, Z., Mufidg, A., ... & Maui, D. H. (2020). Transformational or transactional leadership style: which affects work satisfaction and performance of Islamic University Lecturers during COVID-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 577-588.
3. Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
4. Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Innovation On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 118-127.
5. Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
6. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.

7. Putra, A. S., Waruwu, H., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2020). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89-94.
8. Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256-272.
9. Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Review Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 43-53.
10. Purwanto, A., Fahlevi, M., Maharani, S., Muharom, F., Setyaningsih, W., Faidi, A., ... & Bernarto, I. (2020). Indonesian DOCTORAL Students ARTICLE Publication Barriers in International High Impact Journals: A Mixed METHODS RESEARCH. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7).
11. Sanusi, S., Arum, M., Wandu, D., Rahmat, A., Haerani, A., Dasmaran, V., ... & Purwanto, A. (2020). Develop leadership style model for Indonesian SMEs leaders during Covid-19 pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 576-586.
12. Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Mustofa, D. H., Maesaroh, S., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus soft skills: which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156-175.
13. Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., ... & Muhaini, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic university lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556-569.
14. Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
15. Yuliantoro, N., Goeltom, V., Juliana, I. B., Pramono, R., & Purwanto, A. (2019). Repurchase intention and word of mouth factors in the millennial generation against various brands of Boba drinks during the Covid 19 pandemic. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(2), 1-11.
16. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries : How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1 - 12. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i1.246>
17. Muliati, L. ., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership,

- Competency, and Self-Efficacy?. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.97>
18. Purwanto, A. (2022). The Role of Digital Leadership, e-loyalty , e-service Quality and e-satisfaction of Indonesian E-commerce Online Shop. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 51–57. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.180>
19. Purwanto, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39 - 45. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i5.318>
20. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). The Role of Leadership, Teaching Factory (TEFA) Program, Competence of Creative Products and Entrepreneurship On Entrepreneurial Interest of the Vocational School Students . *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 58–64. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.185>
21. Purwanto, A. (2022). How The Role of Digital Marketing and Brand Image on Food Product Purchase Decisions? An Empirical Study on Indonesian SMEs in the Digital Era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 34-41. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v3i6.323>
22. Purwanto, A. (2022). WHAT IS THE ROLE OF CUSTOMER BEHAVIOR FOR ELECTRONIC E-COMMERCE AND MODERN MARKET VISIT INTENTION ?. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 1(6), 46–57. <https://doi.org/10.4444/jisma.v1i6.226>
23. Purwanto, A., J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat. 2021. Effect of Management Innovation, Transformational leadership and knowledge sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>.
24. TanJ. D., PurbaJ. T., AsbariM., & PurwantoA. (2022). Towards Longevity: Managing Innovativeness in Family Micro-Small-Medium Enterprises. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 8(1), 70. <https://doi.org/10.17358/ijbe.8.1.70>
25. Innocentius Bernarto, Agus Purwanto, Ronnie Resdianto Masman.(2022).The Effect of Perceived Risk, Brand Image and Perceived Price Fairness on Customer Satisfaction.*Jurnal Manajemen*/Volume XXVI, No. 01, February 2022: 35-50DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.833>