

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LEMBAGA YAYASAN PANDU ANAK MANDIRI LAMONGAN

Muhammad Fajar Khakim

Moh. Azus Shony Azar

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Fajarhakim@unisda.ac.id**ARTICLE INFO****Article history**

Received 01-01-2025

Revised 07-01-2025

Accepted 20-01-2025

KeywordsHarga Jual
Produksi
Lama Usaha
Pendapatan**ABSTRAK**

Lembaga Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan memiliki struktur organisasi kerja seperti lembaga pada umumnya, yaitu adanya pemimpin dan karyawan. Dalam mendirikan suatu lembaga terdapat memiliki tantangan tersendiri, utamanya dalam menarik perhatian masyarakat untuk memberikan bantuan pada yayasan. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan adalah kepemimpinan (leadership) dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bertujuan menguji variabel X^1 (Kepemimpinan) dan X^2 (Budaya Organisasi) z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Pengumpulan data melalui penyebaran kuersiner ke 47 karyawan yang digunakan untuk memperkuat bukti analisis pada pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi. Kesimpulan berdasarkan hasil uji Normalitas, multikolinearitas, uji regresi linier berganda, uji T, Uji F dan uji R menunjukkan variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di yayasan pandu anak mandiri Lamongan

Pendahuluan

Pada era ini banyak masyarakat yang sadar akan pentingnya rasa saling tolong menolong, salah satunya bergerak dalam organisasi perlindungan anak atau panti asuhan. Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan adalah lembaga non-pemerintah yang dibangun untuk memberikan kesejahteraan pada anak-anak terlantar dengan dana bantuan yang diperoleh dari masyarakat. Lembaga Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan memiliki struktur organisasi kerja seperti lembaga pada umumnya, yaitu adanya pemimpin dan karyawan.

Gaya kepemimpinan situasional adalah perilaku seorang pemimpin yang menyesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang berbeda satu dengan yang lainnya, sementara itu pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya.

Menurut Marzuki (2002:8), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan Hersey (dalam Hanafi, 2020:29) menyatakan bahwa tidak ada satupun gaya yang efektif untuk digunakan pada setiap situasi, efektivitas gaya kepemimpinan merupakan fungsi pemimpin, pengikut dan variabel situasional lainnya atau disebut dengan gaya kepemimpinan situasional. Dalam lembaga Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan gaya kepemimpinan menjadi salah satu hal penting dalam mewujudkan tujuan dan akan mempengaruhi hasil kerja lembaga. Menurut Nawawi (2008:27), Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai dimana dikatakan bahwa gaya pemimpinan memiliki dampak terhadap hasil kinerja pegawai yang positif, pimpinan bersikap antusias terhadap keluhan pencapaian kinerja bawahan melalui komunikasi secara langsung, memberikan kedekatan terhadap bawahan, mengadakan pengawasan terkait kinerja bawahan serta mengadakan evaluasi hasil kinerja bawahan bersamaan dengan pegawai secara menyeluruh.

3.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi dengan kepuasan sebagai variabel Intervening terhadap kinerja karyawan” menarik untuk dikaji karena terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu mulai dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan sebagai variabel intervening yang akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dalam bekerja.

Metode

Populasi

Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan kepemimpinan situasional, budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja karyawan. Kuesioner akan disebarluaskan kepada responden melalui survei daring atau secara langsung di tempat kerja

Dalam konteks penelitian ini populasi yang dipilih peneliti adalah pengrajin kipas bambu di Desa Dukoh

Sampel

Didalam penelitian ini sampel digunakan sebanyak 47 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisoner.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada karyawan Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan secara keseluruhan berjumlah 47 orang. Pengambilan dan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner melalui google form yang dikirim melalui grub dan peneliti yang datang langsung ke yayasan pandu anak mandiri. Proses penyebaran kuesioner ini dilakukan mulai tanggal 15 Juli 2024 sampai 26 Juli 2024. Kuesioner yang disebarluaskan sebanyak 47 dan jumlah yang mengisi sebanyak 47 orang.

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|----|-----------------------------|--------|------------|
| 1 | Kuesioner yang terisi | 47 | 100% |
| 2 | Kuesioner yang tidak terisi | 0 | 0% |
| 3 | Jumlah | 47 | 100% |

Yayasan Pandu Anak Mandiri merupakan salah satu yayasan berada di Kabupaten Lamongan, tepatnya di pucuk. Yayasan Pandu Anak Mandiri atau Yapari merupakan organisasi non pemerintah yang bergerak dalam bidang sosial yang membantu masyarakat dalam menyelesaikan masalah dalam bidang pendidikan dan kebudayaan, khususnya kepedulian kepada anak yatim piatu dan kaum dhuafa. Yayasan Pandu Anak Mandiri memiliki 47 anggota yang terdiri dari direktur operasional, wakil direktur, manajer operasional, humas, SDM, logistik, kemanusiaan, dakwah, bendahara medkom, dan zis. Melalui websitenya, yayasan Yapari memiliki sekitar 80 anak yatim piatu (yapari.org).

Agar Yayasan Pandu Anak Mandiri mampu menjalankan operasional dan programnya dengan baik, maka setiap yayasan atau organisasi akan memiliki visi dan misi. Yayasan pandu anak mandiri atau Yapari merupakan organisasi kemanusiaan yang dibangun karena kesadaran sosial dan kesetaraan yang ditujuan untuk membantu para yatim piatu dan kaum dhuafa, oleh karena itu Yayasan pandu anak mandiri juga memiliki visi dan misi, sebagai berikut:

1. Visi

"terwujudnya Yayasan yang mandiri dan profesional di bidang sosial, kemanusiaan dan agama demi kemaslahatan umat"

2. Misi

"Sebagai lembaga sosial yang akan bermanfaat kehadirannya dan merupakan kebanggaan apalagi misi dibawah ini dapat terwujud :

Mewujudkan Yayasan yang profesional dalam mengelola dan melayani umat
Menjadikan anak-anak bangsa tumbuh sebagai generasi yang bisa diharapkan untuk
membangun negeri ini

Menjadikan suatu kelompok masyarakat sebagai masyarakat yang madani yang mandiri
dan tercukupi baik sandang, pangan dan papananya.



Vol 1 No 1 (2025): Januari 2025

Berikut ini adalah struktur organisasi pada Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan:
Direktur Operasional: Abdul Rahman

Direktur operasional adalah seorang yang penting dalam yayasan, yang mana direktur operasional bertanggung jawab mengelola operasi sehari-hari suatu perusahaan atau yayasan, yang dapat mencakup berbagai tugas tergantung pada industri dan ukuran bisnis. Namun, biasanya, direktur operasi terlibat dalam peningkatan efisiensi, pengaturan anggaran, dan penerapan kebijakan karyawan. Direktur operasional di yayasan pandu anak mandiri memiliki peran sebagai pembina yang membina seluruh anggota yayasan dalam menjalankan programnya dan membantu pengurusan surat-surat yang berhubungan dengan yayasan.

Wakil Direktur: Tri Harjanto

Wakil Direktur bertugas untuk membantu direktur utama dalam melaksanakan pengurusan yayasan sesuai bidang tugas yang ditetapkan dalam RUPS atau Rapat. Membantu Mengarahkan dan menetapkan strategi dan kebijakan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan visi, strategi dan kebijakan Perseroan yang telah ditetapkan. Wakil Direktur dalam yayasan pandu anak mandiri juga bertugas membantu dan juga sebagai perwakilan direktur utama dalam sebuah pertemuan, jika direktur utama berhalangan hadir.

Manager Operasional: Tugimin

Manager operasional adalah orang yang bertanggung jawab atas perencanaan, koordinasi, dan pengawasan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Dalam yayasan pandu anak mandiri, Manager operasional memiliki peran penting seperti seorang ketua dalam organisasi. Pak Tugimin selaku ketua operasional selalu mengadakan sosialisasi tentang yayasan Pandu Anak Mandiri ke desa-desa dan mengurus koordinasi dengan kepala desa tersebut.

Bendahara: Muslim Hamid

Bendahara memiliki tugas sebagai pemegang sekaligus pengelola keuangan, bendahara memiliki tugas untuk menyimpan uang, baik yang dihasilkan sendiri oleh organisasi dari sumbangan atau pendanaan dari donatur atau pihak lain. Bendahara juga punya kewajiban untuk mengeluarkan uang demi kepentingan organisasi. Pada yayasan pandu anak mandiri, bendahara juga memiliki tugas untuk membantu yatim piatu dan dhuafa membuka rekening yang mana akan dikirim uang dari donatur setiap bulannya.

Kadiv SDM : Heri Dermawan

Divisi SDM atau divisi umum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pengelolaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi sumber daya manusia dan kerumahtanggaan, serta pengelolaan barang milik negara dan layanan pengadaan barang/jasa. Pada yayasan pandu anak mandiri divisi SDM bertugas untuk membantu dalam pengurusan surat, penjadwalan acara, dan lain sebagainya yang mana juga akan dibantu oleh divisi lain.

Kadiv Humas: Emat dan Salva Nur Hamid

Divisi humas bertugas untuk menyampaikan segala informasi penting mengenai organisasi kepada publik. Dengan penyampaian informasi ini diharapkan publik dapat memahami sudut pandang organisasi tentang suatu isu atau permasalahan tertentu. Pada yayasan pandu anak mandiri divisi humas memiliki tugas terkait pembagian surat undangan kepada kepala desa dan jajaran dalam acara sosialisasi yayasan, membagikan brosur yayasan dan lain sebagainya.

Kadiv logistik: Sumadi

Divisi logistik bertugas membina dan menyelenggarakan manajemen logistik yang meliputi pengadaan, pemeliharaan dan perawatan, persediaan barang, perbekalan umum, peralatan, fasilitas dan konstruksi, serta angkutan. Pada yayasan pandu anak mandiri

Vol 1 No 1 (2025): Januari 2025

divisi logistik memiliki tugas untuk menyediakan makanan bagi yatim piatu dan mengurus sumbangan berupa logistik seperti beras, minyak dan gula.

Kadiv Medkom: Harby El Ramadhan dan Hesty Tri Astuti

Divisi Infokom berperan dalam penyebaran informasi di platform internet seperti

Vol 1 No 1 (2025): Januari 2025

Facebook, Instagram, YouTube dan lainnya. Selain itu divisi medkom menyebarkan informasi dalam bentuk media cetak dan digital. Divisi medkom yayasan pandu anak mandiri telah mengikuti perkembangan zaman yaitu mampu menggunakan media infomasi internet bukan hanya di Facebook saja tetapi juga pada Instagram dan YouTube. Kadiw Zis: Sukadi dan Nur Jihad

Divisi Zis (Zakat, infaq dan sedekah) memiliki tugas terkait adanya bantuan masuk berupa zakat, infaq atau sedekah dari masyarakat maupun donatur untuk anak yatim piatu dan dhuafa. Divisi Zis akan berkontribusi menjadi panitia dan membantu dalam pembagian dan pendataan siapa-siapa saja yang berhak menerima zakat, infaq dan sedekah.

Kadiw Kemanusiaan: Sumtari dan Abdul Wahid

Divisi kemanusiaan memiliki tugas untuk melakukan kegiatan sosial yang berhubungan dengan rasa kemanusiaan, dalam yayasan pandu anak mandiri divisi ini bertugas untuk memperhatikan bagaimana keadaan anak yatim piatu dan memberikan bantuan sebagai rasa kemanusiaan.

Kadiw Dakwah: Siti Maesaroh dan Dwi Puspita Anggriyawati

Divisi dakwah mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang penyuluhan agama Islam, pemberdayaan tenaga keagamaan dan Da'i, pembinaan peribadatan dan pelaksanaan syiar Islam. Pada yayasan pandu anak mandiri divisi ini bertugas dalam mengajari anak-anak untuk mengaji, sholat dan lainnya yang berhubungan dengan keagamaan agar tercipta anak-anak dengan akhlak yang baik.



5.1 Simpulan

Organisasi dibangun untuk mencapai sebuah tujuan, hal tersebut dapat terealisasikan ketika anggota organisasi melakukan segala kegiatan dengan kompak dan nyaman. Pengaruh kepemimpinan situasional dan budaya organisasi di Yayasan Pandu Anak Mandiri Lamongan akan memberikan dampak pada kualitas kinerja karyawan, yang mana dengan meningkatnya kualitas kinerja akan mendorong peningkatan organisasi dalam lingkungan masyarakat.

5.2 Saran

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R sebesar 0,369. Artinya korelasi antara variabel X (situasional, budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel Y

Vol 1 No 1 (2025): Januari 2025

(kinerja karyawan) sebesar 0,369. Ini berarti terjadi hubungan yang erat antara variabel X dengan variabel Y, karena nilai mendekati 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs048>
- Darmasaputra, Alan K. dan Sudibya, Adnyana. 2019. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8, No.9, 2019 : 5847-5866
- Harsuko,(2011).“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang
- Hasibuan, Melayu, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta, Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Jugde, Timothy. 2015. Perilaku Organisasi Edisi16. Jakarta Selatan. Salemba Empat
- Heriyanti, Dewinta. 2007. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)”.
- Heriyanti, Dewinta. 2007. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)”.
- Hersey dan Blanchard. 2004. Management Of Organizational Behavior Utilizing Human Resources. New Jersey: Prentice Hall
- Marzuki, Sukarno, 2002. Teori Administrasi Publik, Bandung, affabeta PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Moheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Vol 1 No 1 (2025): Januari 2025

Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. UGM. Yogyakarta
Nurdiansah, Bambang. 2010 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Propinsi Jawa Tengah.
Pramudya, Andhika. 2024. Kepuasan kerja karyawan : pengertian, indikator dan manfaat.

Dapat diakses pada link berikut: <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
Purwanto, Heri. 2013. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan (*studi empiris pada KUD Sri Mulyo Kab.Madiun*). Jurnal umnermadiun
Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Prenhalindo.

Ruky, A. 2003. Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia. Jakarta

Sundoro Yekti. 2020. Jurnal Paradigma, Vol. 1 No. 3, Desember 20 12:336-356

Wahyudi, I. W. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan
Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karang Bali Asli Tur
Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 2(10), 1229–1242. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12522>

Website Ipsos dapat diakses melalui link berikut: <https://blog.engagerocket.co/measuring-employee-happiness-index-survey>

Wibowo. 2006. Manajemen Perubahan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area
Bali Selatan. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(9), 2527–2543.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12900>

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
<https://pantiasuhanyapari.org/product/sedekah-makan-ke-adik-yatim-kebaikan-mengalir-abadi/>