

Transformasi Perilaku Mendorong Produktivitas Organisasi

Haikal Bagas P¹, Ainul Yakin², Audina Aprilia³, Camelia^{4*}, M. Isa Anshori⁵

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Email: haikalbagasp74@gmail.com, ainulyakinn09@gmail.com, audinaapriliah048@gmail.com,
cameliahaddad07@gmail.com*, isa.anshori@gmail.com

Korespondensi Penulis: cameliahaddad07@gmail.com

Abstract. Companies or organizations are founded to achieve agreed targets. The process of achieving organizational goals requires many factors, including the organization's resources. Resources can be raw materials or labor within the company. A quality workforce will definitely provide maximum profits for the company. The most efficient way to increase the workforce in a company is to provide the right work motivation, combined with an appropriate leadership style and a good organizational environment. Employee commitment is also important to provide loyalty to the organization and create comfort. The aim of this research is to analyze the effect of implementing performance management on changes in employee behavior and its impact on organizational productivity. This research method uses a qualitative approach using secondary data through literature study. The research results show that motivation, transformational leadership style, and work environment have a positive impact on increasing employee performance. Employees who have high commitment will have a significant impact on the organization. Increasing the workforce also affects organizational productivity to achieve goals and obtain maximum profits.

Keywords: transformational, motivation

Abstrak. Perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai target yang telah disepakati. Proses pencapaian tujuan organisasi membutuhkan banyak faktor, termasuk sumber daya organisasi tersebut. Sumber daya dapat berupa bahan baku atau tenaga kerja dalam perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas pasti memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Cara paling efisien untuk meningkatkan tenaga kerja dalam perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja yang tepat, dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dan lingkungan organisasi yang baik. Komitmen karyawan juga penting untuk memberikan loyalitas terhadap organisasi dan menciptakan kenyamanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan manajemen kinerja terhadap perubahan perilaku karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data sekunder melalui studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasi. Peningkatan tenaga kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan maksimal.

Kata Kunci: transformasional, motivasi

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan Upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Nursam, 2017).

Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerjaa karyawannya (Martono & Aspiyah, 2016). Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik.

Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik (Risanti, 2012). Kepemimpinan transformasi adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah budaya organisasi dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan tim yang produktif dan terinspirasi mampu mencapai tujuan organisasi yang ambisius. Kinerja karyawan adalah kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui karyawan yang produktif dan efektif. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, kreativitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan agar dapat menilai sejauh mana karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Evaluasi kinerja karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta menentukan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan (Mahyadi & Helmi Buyung Aulia Safrizal, 2023).

Transformasi

Transformasi digital Hadiono, K., & Santi, R. C. N. (2020) seperti yang sudah disinggung sedikit pada bagian awal artikel ini, dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan teknologi digital yang ada seperti teknologi virtualisasi, komputasi bergerak (*mobile computing*), komputasi awan (*cloud computing*), integrasi semua sistem yang ada di organisasi dan lain sebagainya

Menurut Anthony Antoniadis (1990) Transformasi adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap ultimate, perubahan dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan

perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan

Defenisi lain juga diberikan oleh Lankshear dan Knobel (2008) dimana transformasi digital adalah tingkat ketiga dan tertinggi dari keterampilan digital yang dicapai ketika penggunaan digital yang dilakukan juga memfasilitasi inovasi dan kreatifitas serta mendorong perubahan signifikan dalam bidang profesional ataupun pengetahuan.

Perilaku adalah sebuah respon dari diri sendiri terhadap suatu obyek atau benda yang ada disekitarnya (Skinner, 1993 dalam Notoatmodjo, 2014). Wenfridus R. R. Lake, Sugianto Hadi, Ani Sutriningsih (2017) Perilaku merupakan suatu reaksi individu terhadap stimulus yang sangat berpengaruh pada diri seseorang baik dari dalam maupun luar pribadinya. Untuk menghindari perilaku negatif, seperti merokok khususnya mahasiswa perlu penanganan sejak dini dan penekanan yang positif sehingga yang kita harapkan bisa tercapai.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Afriandi, 2017). Keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada Perusahaan (Yusritha Labudo, 2013).

Keunggulan utama yang harus terlebih dahulu dimiliki oleh organisasi adalah keunggulan dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, dunia usaha dalam menghadapi persaingan global perlu memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi dan komitmen terhadap perusahaan, melalui keunggulan yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan bargaining position melalui produktifitas seseorang (Ilyas, 2019).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan

sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja (Samsuni, S. (2017).

Manajemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan baik. (Wahyudi, A.,2023). Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi yang diperlukan, merekrut dan mengembangkan karyawan dengan kompetensi digital, serta mengelola perubahan organisasi yang terjadi akibat digitalisasi (Wahyudi, A. 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Hartono, R., & Anshori, M. I. 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Rohmah, F. A.,2023). Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. ujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan (Nawawi, H. (2001).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenagakerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentar, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya factor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output) (Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat

menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mulyana, M. (2010)

Hasil penelitian dari (Ismawati & Anshori, 2021) menyatakan bahwa cara paling efektif untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dengan melalui beberapa indikator yaitu rekrutmen, training, pengembangan potensi, dan penilaian kinerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang selalu dijaga sebagai pembentuk karakter perusahaan serta penataan lingkungan fisik kerja karyawan yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Andriani, 2016).

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, perencanaan karir, serta pemutusan hubungan kerja (Jannah, M. (2021).

SDM adalah fungsi penting dalam perorganisasian manapun, karena bertanggungjawab untuk mengelola asset terpenting organisasi orang-orangnya, Departemen SDM bertanggungjawab untuk bisa menarik lawan dan merekrut karyawan baru, serta mengelola kinerja dari pengembangan karyawan yang ada, HR juga bertanggungjawab untuk dapat membuat suatu kebijakan dan prosedur yang mengatur perilaku karyawannya. Seperti kode etik, metode kedisiplinan, dan kebijakan pengaduan. Konsep SDM mencakup berbagai fungsi dan pekerja yang berbeda, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa suatu dari organisasi tersebut memiliki seseorang yang tepat dalam peran yang tepat, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi. (Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023).

KOMITMEN

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. (Muis et al., 2018). Sementara itu tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha agar tujuan organisasi tercapai. (Nagar, 2012).

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Mowday et al. (1979), mendefinisikan bahwa keterikatan organisasi adalah

keterlibatan pekerja dalam loyalitasnya pada organisasi, kemauan untuk memimpin, tujuan, dan prinsip yang sejalan dengan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Mathis dalam Sopiah (2008) Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan meyakini dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap bertahan atau tidak akan meninggalkan organisasi..

Komitmen Organisasi telah ditetapkan menjadi acuan untuk loyalitas karyawan dan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Stun dalam Sopiah (2008: 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: “(1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya. (Anshori MI, 2011)

Gaya Tranformasi Kepemimpinan

Selain komitmen karyawan untuk mendorong loyalitas serta kinerjanya, organisasi harus memberikan gaya kepemimpinan yang sesuai, salah satunya gaya kepemimpinan Transformasi. Bushra (2008) mengindikasikan kepemimpinan Transformasional berdampak terhadap kepuasan dan dedikasi organisasi karena kepemimpinan transformasional akan membuat pekerja merasa puas dan meningkatkan komitmen pekerja. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu di organisasi (Thamrin, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Bushra et al. (2011), meneliti tentang hubungan antara kepemimpinan tranformasional dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan bank di Pakistan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yaitu *charismatic role modeling*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan hubungan interpersonal antara atasan dan karyawan, sehingga dapat menjadi cara untuk menciptakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang tinggi.

Kinerja kepemimpinan Transformasional terjadi ketika pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan, ketika mereka meningkatkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok, serta ketika mereka memobilisasi karyawan untuk melihat melampaui kepentingan diri mereka sendiri, baik kelompok maupun individu.. Pemimpin transformasional mencapai hasil ini dengan satu atau lebih cara. Kinerja karyawan adalah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui karyawan yang produktif dan efektif. (Mahyadi Mahyadi & Helmi Buyung Aulia Safrizal, 2023).

Gaya Kepemimpinan Transformasi berhubungan erat dengan Transformasi organisasi tentang transformasi budaya, lingkungan, dan motivasi kerja. Pengaruh etika terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang signifikan terkait dengan etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian karyawan karena mendapatkan motivasi dari pemimpinnya (Pratiwi Junaidi et al., 2023) .

Menurut (Wijayatma et al., 2022) Transformasi organisasi mempunyai ciri khas bahwa upaya perubahan yang dilakukan bersifat signifikan dan mendadak yang diarahkan pada tiga faktor organisasi, antara lain: (1) Sebagian maupun keseluruhan struktur organisasi dengan berpedoman pada kebutuhan perusahaan dalam mengantisipasi kondisi pada saat transformasi ditentukan sebagai langkah strategis perusahaan, (2) Proses manajemen yang diterapkan pada perusahaan dalam menghasilkan produk maupun jasa, (3) Budaya organisasi eksisting yang telah menjadi bagian tidak terpisahkan dalam kegiatan operasional perusahaan. Implementasi transformasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Yusril & Huda, 2016). Adapun tujuan utama transformasi organisasi adalah untuk mencari metode baru atau memperbaiki pemanfaatan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki organisasi dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai tambah dan memperoleh target kinerja yang diinginkan oleh para pemangku kepentingan (Susanto A, n.d.).

Motivasi

Selain gaya kepemimpinan transformasi yang mempengaruhi transformasi organisasi, motivasi juga berperan signifikan dalam kinerja karyawan, motivasi mampu menjadi dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja dan hasrat atau inisiatif keinginan yang muncul dari dalam diri sendiri untuk menjadi lebih baik lagi. P. Robbin menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensitas), arah (diretindakan), dan usaha terus menerus (kegigihan) individu Menuju pencapaian kemajuan. Menurut pendapat French dalam

Wa ode et, al. (2019) bahwa dalam usaha memperbaiki kinerja perusahaan, sangat diperlukan model kepemimpinan yang tepat, dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, dengan harapan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.. (Uno, 2016) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan utama yang mempengaruhi tindakan seseorang. motivasi ini hadir di dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan harapannya.

Oleh karena itu, tindakan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu berisi tema yang sejalan dengan motivasi yang mendasarinya. Robbins dan Judge dalam Anggita (2017) menjabarkan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang mengungkapkan kekuatan, orientasi, dan kegigihan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Perusahaan karena apabila tenaga kerja mempunyai etos kerja yang tinggi maka Perusahaan akan mendapatkan profit dan hidup Perusahaan akan terjamin.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Setiawan 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menuntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Wibowo 2011 : 378-379).

Untuk meningkatkan produktifitas Perusahaan maka juga dibarengi dengan peningkatan kualitas SDM yang mumpuni. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986).

Cara paling efektif untuk meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan Motivasi kerja. Dalam (Krisnawati 2017): Indikator – indikator untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan dihargai, kebutuhan diri.

1. Kebutuhan fisik: pemberiangaji, pemberian tanggung jawab, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang

diberikan terhadap mereka, jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk interaksi didalam sebuah kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan dihargai : pemberian reward atas hasil dari pekerjaan yang dia kerjakan serta pengakuan dan dihargai berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan terhormat oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan mandiri diri : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan atau training yang berhubungan dengan skill yang mereka butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator diatas dapat membantu perusahaan dalam mengukur tingkat motivasi karyawan dengan melihat kebutuhan mana yang sudah terpenuhi dan kebutuhan mana yang belum terpenuhi, jika perusahaan mampu memenuhi semua hal tersebut karyawan akan mampu meningkatkan motivasi yang muncul dari dalam diri mereka sendiri hal itu akan membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan karena produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas (Risanti, 2012). Motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pihak perusahaan maka hal tersebut akan berdampak baik pula bagi perusahaan, juga dengan di dukung oleh adanya perilaku kreatif dari seorang pemimpin, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Aulia & Anshori, 2022)

Lingkungan Perusahaan

Untuk mencapai produktivitas Perusahaan bukan hanya dengan pengaruh internal karyawan, tetapi pengaruh eksternal juga berkesinambungan, salah satunya terkait lingkungan kerja fisik. Susilowati dan Basuki (2005) mendefinisikan lingkungan organisasi segala hal yang berada di lingkungan yang dapat memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam menjalankan aktivitasnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Pramudya A.A, 2023). Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012).

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Menurut (Martono & Aspiyah, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan, Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,606 dan nilai signifikansi 0,000. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. . Perusahaan yang dapat menjaga lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawannya merasa nyaman, dan karyawan akan tetap loyal terhadap perusahaan yang dapat memberikan lingkungan kerja yang positif. Karyawan juga merasa bahwa pekerjaan mereka berharga dan patut diperhatikan, dan perusahaan perlu fokus dalam mengelola lingkungan kerja agar dapat memanfaatkan bakat mereka dengan lebih baik menurut Mohati (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen kinerja berperan dalam merubah perilaku karyawan untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai Organisasi.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan (Wicaksono & Rahmawati, 2020) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor.

Manajemen kinerja berperan besar dalam merubah perilaku karyawan manajemen kinerja bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman memotivasi dan menerapkan nilai-nilai Perusahaan. manajemen kinerja harus mampu menentukan tujuan yang jelas dan terukur untuk setiap karyawan untuk membantu karyawan memahami hal yang diharapkan Perusahaan, selain menetapkan tujuan manajemen kinerja harus meberikan umpan balik baik dalam bentuk evaluasi kerja atau pembicaraan satu-satu. Selain menentukan tujuan dan umpan balik pengembangan karyawan juga diperlukan agar karyawan mampu

menyesuaikan diri atau mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada.

Menurut Suwanto & priansa (2011) maintenance SDM harus diutamakan dan harus mendapat perhatian lebih dari pimpinan. Pengelolaan SDM yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Manajemen kinerja berperan untuk mendukung perubahan perilaku karyawan. Manajemen atau pengelolaan SDM dalam Perusahaan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memberikan evaluasi, motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Factor yang mempengaruhi transformasi perilaku yang positif di dalam organisasi.

Farrel Kawindra & Kimi Mizuki (2023) Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan adalah kinerja, budaya kerja, dan motivasi. Budaya kerja dan motivasi jika dikomunikasikan dengan baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan kinerja dan daya saing dalam jangka Panjang. Untuk meningkatkan perilaku karyawan dan disiplin kerja yang baik harus dimulai dengan membuat budaya kerja yang baik dan meningkatkan dorongan motivasi. Menurut (Iskandar, 2018). Perusahaan hendaknya meningkatkan pendekatan secara individu kepada karyawan, dengan bisnis perusahaan yang merupakan perusahaan jasa layanan yang memiliki resiko cukup tinggi maka kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk lebih ditingkatkan secara personal.

Dengan cara meningkatkan indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini, yaitu yang pertama dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan dan unitnya, dengan memberikan penghargaan dan apresiasi kepada karyawan dan unit jika pencapaian Performance melebihi target dari pemberi kerja, memberikan penghargaan jika dalam kantor cabang tidak terdapat fraud & zero pinalty. Penghargaan bisa berupa piagam dan nilai uang sehingga dapat memacu semangat karyawan dan unitnya. Kedua, Moral kerja setiap bulannya harus diperhatikan dengan membangun system kerohanian, bimbingan, konsultasi dan pembinaan kepegawaian secara intens. Ketiga, Kedisiplinan harus tetap ditanamkan oleh level pimpinan cabang, sehingga karakter tersebut akan terbentuk oleh staf karyawan dijajarannya.

Kedisiplinan kehadiran, kedisiplinan menjalankan setiap kegiatan uraian kerja sesuai SOP dan kedisiplinan lingkungan kerja. Factor yang mempengaruhi perubahan perilaku yang positif adalah budaya kerja, kinerja, motivasi, dan apresiasi, gaya kepemimpinan sendiri tidak terlalu berpengaruh dalam perilaku karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah menciptakan budaya kerja yang baik meningkatkan motivasi memberikan dorongan kepada setiap karyawan

memperhatikan kinerja dan memberikan perhatian lebih kepada karyawan, Memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang mereka capai untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

Perusahaan atau organisasi dapat mengukur keberhasilan dari upaya transformasi perilaku dalam konteks peningkatan produktivitas.

Temuan terdahulu, (Darma Rosmala Sari & Fernando, 2021) Kontribusi Kepemimpinan Transformasi Dan Konmitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan dapat mengukur keberhasilan tranformasi prilaku dari kinerja karyawan mulai dari meningkat nya kualitas output yang dihasilkan oleh Perusahaan, efisiensi dalam bekerja yang diukur dengan banyak nya output perusahaan, profesionalisme karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam memecakan atau menyelasikan masalah yang terjadi dalam Perusahaan. Menurut (Tsui et al., 2017) komponen yang diterapkan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yaitu kualitas, efisiensi, upaya, profesionalisme, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan utama, kemampuan untuk menggunakan logika, pengetahuan dan inovasi karyawan. Kinerja karyawan merupakan prestasi perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Standar untuk mengukur keberhasilan tranformasi perilaku bisa dinilai dari kinerja karyawan, tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas utama. Semakin meningkat nya kualitas output dari karyawan dan tingkat professional dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi ukur keberhasilan transformasi perilaku.

KESIMPULAN

Manajemen kinerja harus mampu menentukan tujuan yang jelas dan terukur untuk setiap karyawan dalam membantu karyawan memahami hal yang diharapkan Perusahaan, selain menetapkan tujuan manajemen kinerja harus meberikan umpan balik baik dalam bentuk evaluasi kerja atau pembicaraan satu-satu. Factor yang mempengaruhi perubahan perilaku yang positif adalah budaya kerja, kinerja, motivasi, dan apresiasi, gaya kepemimpinan sendiri tidak terlalu berpengaruh dalam perilaku karyawan, hak yang perlu diperhatikan adalah menciptakan budaya kerja yang baik meningkatkan motivasi memberikan dorongan kepada setiap karyawan memperhatikan kinerja dan memberikan perhatian lebih kepada karyawan, Memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang mereka capai untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Perusahaan dapat mengukur keberhasilan tranformasi prilaku dari

kinerja karyawan mulai dari meningkat nya kualitas output yang dihasilkan oleh Perusahaan, efisiensi dalam bekerja yang diukur dengan banyak nya output perusahaan, profesionalisme karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam memecakan atau menyelasikan masalah yang terjadi dalam Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriandi, S. (2017). Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Perusahaan Jasa Survey. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(2017).
- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ” X ” Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1096>
- Anshori, I. M. (2011). Relasi Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Kasus di Poltekkes Surabaya). *Unpublished Undergraduate Skripsi*. Universitas Trunojoyo Fakultas Ekonomi: Madura.
- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3). <https://doi.org/10.21107/jkim.v2i3.17361>
- Darma Rosmala Sari, T., & Fernando, Y. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(1), 106. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i01.p08>
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). Peran kerja keras dan kerja cerdas melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agent asuransi (Studi pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99-112.
- Ilyas. (2019). Produktifitas SDM dalam Perusahaan. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Iskandar, D. (2018). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Ismawati, I., & Anshori, M. I. (2021). Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Strategi Persaingan Usaha Ekonomi Kreatif Menuju New Normal (Studi Kasus Pegadaian Cabang Pelayanan Syariah (CPS) Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(1), 56–62. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10598>
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity:Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1).
- Mahyadi Mahyadi, & Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023). Gaya kepemimpinan Transformasi terhadap kinerja Karyawan: A Literatur Review. *Public Service and Governance Journal*, 4(1), 66–76. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i1.799>

- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa*, 37(2). <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widnyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan work from home terhadap produktivitas kerja (Studi karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409-423.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40
- Pratiwi Junaidi, R., Agustina, F., Abbas Sastrodiputro, M., Isa Anshori, M., Trunojoyo Madura Alamat, U., Raya Telang, J., Box, P., Kamal, K., & Jawa Timur, B. (2023). *Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur)*. 1(3), 282–304. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>
- Ratri, N., & Palupiningdyah. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal* 1, 3(1).
- Risanti, K. A. (2012). PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar ” Kunti Aprilia Risanti. *Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar 2012*.
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, 1(5), 61-68.
- Susanto A. (n.d.). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya - Dr. Ahmad Susanto, M.Pd. - Google Buku*. Retrieved October 11, 2023, from [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Gh2eDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=\(Susanto,+2016\)+&ots=S5Xp6DRc9_&sig=IMTuVCJh1nkrNhRpvdlIiEbAZOQ&redir_esc=y#v=onepage&q=\(Susanto%2C%202016\)&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Gh2eDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=(Susanto,+2016)+&ots=S5Xp6DRc9_&sig=IMTuVCJh1nkrNhRpvdlIiEbAZOQ&redir_esc=y#v=onepage&q=(Susanto%2C%202016)&f=false)
- Sutama. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D. In *Fairuz Media* (Vol. 14, Issue 1).
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5). <https://doi.org/10.7763/ijimt.2012.v3.299>

- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (2017). Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off? *Https://Doi.Org/10.5465/256928*, 40(5), 1089–1121. <https://doi.org/10.5465/256928>
- Uno, B. H. (2016). Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Wijayatma, A. H., Liswandi, L., & Sugilar, S. (2022). Pengaruh Transformasi Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Dan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Personil Project Management Office PT Perusahaan Gas Negara Tbk. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 519–532. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.401>
- Yusril, A., & Huda, N. (2016). Pengaruh Transformasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan. *Journal Of Economic and Business Aseanomics (JEBA)*, 1(1), 1–19.
- Yusritha Labudo. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA, Vol 1.1 No(3)*, 55–62.