

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi maupun lembaga pemerintah, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, karena secara fundamental, manajemen ini terdiri dari individu-individu yang bekerja dalam suatu kelompok organisasi dan berfungsi sebagai promotor serta pemimpin dalam mencapai target organisasi, hal ini menjadi semakin krusial mengingat perusahaan atau organisasi perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi dan kehandalan untuk mencapai keunggulan dan keberhasilan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengacu pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia di dalam suatu organisasi, mencakup berbagai elemen seperti proses perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, serta kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja (Gustiana et al., 2022)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi maupun lembaga pemerintah sangat berpengaruh terhadap keberhasilannya, sehingga setiap organisasi perlu berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya melalui program pelatihan dan pengembangan, hal ini sejalan dengan pentingnya karakter seorang pemimpin dan pendekatan manajemen yang diterapkan, yang juga berpengaruh terhadap kemajuan dan keberlangsungan organisasi (Mogea, 2023). Menurut Putri & Astuti (2022), manusia berfungsi sebagai penggerak pemikiran dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka, di mana keberadaan pemimpin yang memiliki wawasan luas sangat diperlukan untuk mendukung rencana dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja berfungsi sebagai aspek yang sangat penting untuk mendukung kelancaran dan perkembangan perusahaan. Secara fundamental, kinerja berfokus

pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan pekerjaan. Kinerja juga berfungsi sebagai salah satu indicator kualitas organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik jika memiliki kemampuan untuk menghasilkan suatu output yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya, karyawan dianggap memiliki kinerja yang kurang baik jika hasil kerjanya berada di bawah standar atau kriteria yang telah disepakati. Menurut salah satu ahli, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Gustiana et al., 2022).

Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh, ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Hal ini berlaku di setiap perusahaan, termasuk di Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan. Salah satu lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk melestarikan dan mengembangkan kebudayaan di Jakarta Selatan adalah Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan. Dinas Kebudayaan ini memegang peranan yang sangat penting dalam merumuskan kebijakan, merencanakan, serta melaksanakan program dan kegiatan yang berhubungan dengan kebudayaan.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan
(2022-2023)**

No	Kinerja		Nilai Pencapaian	
			2022	2023
1	Berorientasi Pelayanan	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat	95	92
		- Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan		
		- Melakukan perbaikan tiada henti		

	Akuntabel	- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegrasi tinggi	85	83
		- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien		
		- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan		
	Kompeten	- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah	85	86
		- Membantu orang lain belajar		
		- Melaksanakan tugas dengan dengan kualitas terbaik		
	Loyal	- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945	95	95
		- Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara		
		- Menjaga rahasia jabatan dan negara		
	Adaptif	- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan	88	85
		- Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas		
		- Bertindak proaktif		
	Kolaboratif	- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	85	84
		- Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah		

		- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama		
	Harmonis	- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya	84	80
		- Suka menolong orang lain		
		- Membangun lingkungan kerja yang kondusif		

Sumber: Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan

Pada Tabel 1.1 Nilai pencapaian kinerja dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan pada hampir seluruh aspek, terutama pada indikator harmonis menurun dari 84 ke 80, adaptif 88 ke 85, dan berorientasi pelayanan 95 ke 92, yang menunjukkan penurunan pada kemampuan membangun hubungan kerja, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta kualitas layanan terhadap masyarakat. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, adaptif, dan hubungan interpersonal belum terjaga secara konsisten. Dari sisi kepemimpinan transformasional, kemungkinan lemahnya rangsangan inspiratif dan pertimbangan individu turut mempengaruhi menurunnya semangat, kenyamanan, dan motivasi pegawai dalam bekerja. Penurunan di aspek akuntabel, kolaboratif, dan kompeten menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, integritas, dan kerjasama tim tidak ditopang dengan cukup kuat, yang juga bisa berkaitan dengan rendahnya *intellectual stimulation* dari pimpinan. Hal ini berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, khususnya dalam aspek pekerjaan itu sendiri, supervisi, dan hubungan rekan kerja. Ketika pegawai merasa tidak diperhatikan atau kurang dihargai, maka respon emosional terhadap pekerjaan akan menurun, yang akhirnya tercermin dalam kinerja. Secara keseluruhan, turunnya nilai pada sebagian besar aspek mencerminkan adanya penurunan kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh lemahnya peran budaya organisasi yang mendukung, gaya kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan membina, serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Tentunya hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk bisa mengetahui masalah yang diduga memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas

Kebudayaan Jakarta Selatan harus selalu meningkat pada setiap tahunnya. Salah satu aspek penting yang patut diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja tersebut adalah budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai fondasi yang mendorong semangat kerja, membentuk perilaku positif, dan meningkatkan efektivitas kinerja secara menyeluruh. Lebih dari sekadar penguasaan keterampilan teknis, setiap pegawai dituntut untuk memiliki komitmen yang kuat serta dorongan motivasi internal yang tinggi berguna untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan berguna bagi organisasi (Windari & Rini, 2024). Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Pada perusahaan yang budayanya selaras dengan visi dan misi, para karyawan akan merasa terikat dengan tujuan organisasi serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pencapaian keberhasilan tersebut (Pratiwi et al., 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mannan, 2021), ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian dari (Rijanto & Mukaram, 2018) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kekuatan budaya organisasi tercermin dari cara karyawan memaknainya, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku anggota organisasi, ditandai dengan tingkat motivasi, komitmen, dan kinerja yang tinggi. Berbeda dengan penelitian Nabila et al. (2024) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi, tidak serta-merta diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya, ketika budaya organisasi rendah, kinerja pegawai juga tidak otomatis mengalami penurunan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk suasana kerja yang kondusif dan suportif, sehingga mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Temuan ini relevan untuk dianalisis lebih lanjut di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan, mengingat pentingnya peran budaya organisasi dalam membentuk semangat kerja dan tanggung jawab pegawai dalam mendukung agenda kebijakan kebudayaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana budaya organisasi di instansi ini berperan dalam membentuk

kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel psikologis lainnya seperti kepuasan kerja.

Salah satu faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong dan menginspirasi rekan kerja untuk mengembangkan seluruh potensi yang mereka miliki. Gaya ini melibatkan penciptaan visi yang jelas untuk organisasi serta menyampaikannya dengan cara yang mampu menyentuh dan memotivasi anggota tim. Kepemimpinan ini juga menekankan pentingnya membangun hubungan yang solid dengan tim, serta memberikan mereka kepercayaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin transformasional dikenal karena kemampuannya dalam membangkitkan semangat dan memberdayakan orang lain, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan keterlibatan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Pratama, 2024). Hal ini sangat penting terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi yang menuntut instansi pemerintah untuk terus berinovasi dan tetap relevan dalam melestarikan dan memajukan budaya daerah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiana et al., (2024) dan Suryati et al., (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena mampu membangun rasa kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mampu membangun rasa percaya dari bawahan, menciptakan kekaguman terhadap pemimpinnya, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal. Kepemimpinan ini tergolong baik karena pemimpin secara konsisten mampu memberikan inspirasi dan dorongan semangat kepada timnya dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, pemimpin transformasional juga aktif mendorong inovasi, terbuka terhadap ide-ide baru, dan memberikan perhatian yang tulus kepada bawahannya. Hal ini membantu pegawai lebih memahami tanggung jawab inti mereka, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjalankan pekerjaan secara efisien, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaannya. Temuan ini sangat relevan bagi Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan

yang membutuhkan pemimpin visioner untuk mendorong semangat dan kinerja pegawai dalam mengelola program pelestarian budaya yang kompleks dan menyentuh masyarakat luas.

Kepuasan kerja memainkan peran krusial sebagai mediator dalam pembentukan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan yang dirasakan ini kemudian berdampak langsung pada peningkatan performa kerja karyawan. Menurut Chang & Lee dalam Tong & Santoso (2022), dijelaskan kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator yang efektif antara faktor-faktor manajerial dan performa karyawan, sebagai mediator kepuasan kerja menjembatani hubungan antara berbagai faktor dalam organisasi seperti budaya organisasi dengan output kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target organisasi.. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Halimah, (2024) dan Paparang et al., (2021), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin optimal kinerja yang ditunjukkan. Dalam konteks Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan, hal ini menjadi sangat relevan mengingat pegawai memiliki tanggung jawab dalam perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan budaya yang berdampak langsung pada masyarakat luas. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu secara aktif dan berkelanjutan mengelola serta meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan sistem insentif yang adil dan transparan, serta merancang jalur pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan. Namun demikian, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Rifai (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linier dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajerial yang diterapkan. Dalam konteks Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan, perbedaan hasil ini menjadi penting untuk ditelusuri lebih lanjut,

mengingat dinamika kerja di sektor kebudayaan sangat dipengaruhi oleh komitmen, kreativitas, dan interaksi sosial yang intens.

Selain itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh (Tong & Santoso, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja, mereka akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfa & Safitri (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang di mediasi oleh kepuasan kerja ternyata tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebabnya adanya karakteristik pekerjaan atau budaya kerja di suatu organisasi lebih menekankan pada pencapaian target daripada pemenuhan aspek emosional atau kepuasan individu. Dalam konteks ini, karyawan tetap bekerja secara profesional untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, walaupun tidak sepenuhnya merasa puas secara pribadi. Hal ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja dalam kondisi tertentu tidak cukup kuat untuk menjadi jembatan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil objek Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan untuk mengeksplorasi lebih dalam peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya di lingkungan kerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.

Di sisi lain, penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Studi yang dilakukan oleh Anggara et al. (2022) serta Irwanto & Riyadi (2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan

kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam membentuk kepemimpinan transformasional yang efektif, karena melalui tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh. Penelitian yang dilakukan oleh Angelina (2018), yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berfungsi secara efektif sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Meskipun kepemimpinan transformasional mampu membentuk rasa puas dalam diri karyawan, tetapi rasa puas tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, karyawan memang merasa nyaman atau dihargai, tetapi kepuasan itu tidak selalu memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras atau lebih efektif. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi apakah kepuasan kerja benar-benar memiliki peran mediatif yang signifikan dalam memperkuat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan. Kesenjangan hasil penelitian ini menjadi dasar penting untuk mengembangkan studi yang lebih komprehensif dan kontekstual, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih mendalam dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Dalam pandangan Islam, setiap Muslim memiliki kewajiban untuk bekerja sebagai upaya aktif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Bekerja bukan hanya sekedar aktivitas duniawi, melainkan bentuk ikhtiar yang mulia dalam rangka menjemput rezeki yang telah ditentukan Allah SWT. Islam memandang bekerja sebagai sarana untuk menjaga harga diri, menjauhkan diri dari ketergantungan kepada orang lain, dan sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan spiritual. Melalui kerja yang halal dan penuh dedikasi, seorang Muslim dapat meraih keberkahan hidup dan merealisasikan peran sebagai khalifah di muka bumi, seperti yang diajarkan dalam ajaran Islam yang menekankan pentingnya etos kerja, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap profesi (Noor, 2023). Sebagaimana dalam firman Allah pada QS. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah(9):105).

Berdasarkan ayat diatas, dapat dipahami bahwa Islam mendorong umatnya untuk berbuat kebaikan dan memberikan manfaat. Sejalan dengan hal tersebut, Kementerian Agama RI (2019) menyatakan Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, “Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.”. Menurut Shihab (2012) dalam Al-Misbah juga menerangkan bahwa Surah At-Taubah ayat 105 mengajak manusia untuk lebih introspektif dan memperhatikan amal maupun pekerjaan mereka. Hal ini karena Allah pada hari kiamat akan menyingkap seluruh hakikat dari amal perbuatan manusia yang baik maupun yang buruk. Melalui Surah At-Taubah ayat 105, Allah Swt menganjurkan umat Islam agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Al-Qur'an sendiri memuat sekitar 412 kata yang berkaitan dengan aktivitas bekerja. Fakta ini tentu semakin menunjukkan pentingnya nilai etos kerja dalam ajaran Islam.

Perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya menciptakan kesenjangan penelitian yang menjadikan studi ini relevan untuk dilakukan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai permasalahan tersebut melalui skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui**

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah dalam studi ini meliputi:

1. Apakah budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
3. Apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
5. Apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
6. Apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
7. Apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?
8. Bagaimana pandangan Islam mengenai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Oleh karenanya, studi ini mempunyai tujuan yakni diantaranya:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.

3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.
7. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.
8. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang studi serta menjadi referensi yang bermanfaat untuk pemahaman yang lebih mendalam, khususnya terkait dengan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dalam memberikan wawasan bagi Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan, terutama dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Kebudayaan Jakarta Selatan dalam merumuskan strategi manajemen

sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mempertahankan dan mengembangkan kebudayaan yang inovatif dalam lingkungan kerja mereka.