

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERLIBATAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA BALAI BESAR BAHAN DAN BARANG TEKNIK (B4T) BANDUNG

Masayu Olivia Nurjanah ¹
Isniar Budiarti ²

masayuoliviaa@gmail.com¹, isniarbudiarti@gmail.com²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The purpose of research do by author was to find out and analyze about transformational leadership, job involvement, and organizational climate how it affects organizational commitment of employees in Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung. The phenomenon that occurred some employees who do not have a sense of conscientious to remain in company, lack of individual leaders attention to employees, low active participation of employees and lack of support among coworkers.

This method used consist of descriptive and verification through a quantitative approaches. The population uses a saturated or census sampling of 55 public service agency employees. Data collection using initial and final questionnaires, conducted observations, and supported by interviews. Statistical test used multiple linear regression analysis. The output indicate that all variable including transformational leadership, job involvement, organizational climate, and organizational commitment was in the good category. Both partially and simultaneously transformational leadership, job involvement, organizational climate significantly influence organizational commitment employees.

Keywords: *Transformational leadership, job involvement, organizational climate, organizational commitment.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu untuk mengetahui serta menganalisis mengenai kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi bagaimana pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung. Fenomena yang ada beberapa karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab agar seterusnya menetap di perusahaan, selain itu masih rendahnya perhatian pimpinan secara individual kepada karyawan, rendahnya partisipasi aktif karyawan ketika bekerja dan kurangnya dukungan di antara sesama rekan kerja. Metode yang dipakai terdiri dari deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu karyawan badan layanan umum berjumlah 55 responden. Cara pengumpulan data menggunakan kuesioner awal dan akhir, dilakukan observasi, dan didukung dengan wawancara. Pengujian statistik menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya keseluruhan variabel yaitu kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi karyawan berada dalam kategori Baik. Kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan baik secara parsial beserta simultan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Di era saat ini dalam sebuah perusahaan, adanya sumber daya manusia ialah bagian integral dari organisasi yang ada. Mereka berperan sebagai individu yang terbentuk pada organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila hanya mengandalkan elemen lain, tanpa dukungan dari sumberdaya tersebut kegiatan organisasi tidak akan berjalan maksimal. Salah satunya yaitu Kementerian Perindustrian membentuk B4T yang bertugas dalam bidang perindustrian kepada negara. Lembaga tersebut berperan dalam penelitian sekaligus pengembangann, sertifikasi dan pengawasan mutu, serta meningkatkan kompetensi dalam bidang barang dan tenaga industry. Untuk memperkuat kualitas sumberdaya manusia dapat dilihat tingkat komitmen karyawan kepada organisasinya. Apabila seorang karyawan yang sudah memutuskan bergabung dalam perusahaan dituntut adanya rasa komitmen dalam dirinya.

Komitmen organisasional diibaratkan sebagai sebuah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan untuk organisasi dan proses berkepanjangan ketika anggota organisasi mencurahkan segala fokusnya terhadap organisasi dan tujuannya untuk keberhasilan di masa akan datang. (Luthans 2006:249).

Untuk meningkatkannya dapat melalui dukungan kepemimpinan yang ada di lingkungan kerja karyawan. Kepemimpinan dapat berupa seni untuk mengkoordinir sekaligus mengarahkan sebuah individu ataupun sebuah kelompok berkontribusi mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Isnari Budiarti *et al.*, 2018). Kepemimpinan transformasional diartikan proses dimana seorang individu akan terlibat dengan orang lain, dan akan menghasilkan hubungan yang menciptakan motivasi serta moralitas di dalam diri pemimpin maupun diri bawahan (Burns dalam Northouse 2013: 176).

Komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana individu dapat menemukan diri mereka dengan pekerjaan mereka. Yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka maka otomatis akan menganggap bahwa pekerjaan mereka tersebut bukanlah faktor yang utama dari hidup mereka. (Noe, *et al.*, 2016)

Selain keterlibatan kerja, variabel selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah iklim organisasi. Iklim organisasi gambaran sebuah karakteristik organisasi dapat membedakan satu organisasi dengan bentuk organisasi lainnya mengacu pandangan tiap-tiap anggota melihat organisasi (Lita Wulantika: 2017).

Diketahui melalui survey awal, beberapa karyawan masih memiliki komitmen normatif yang kurang, terlihat karyawan tidak merasa wajib untuk terus berada dalam organisasi, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pertimbangan kebutuhan karyawan dan rendahnya tingkat untuk mengembangkan potensi karyawan, serta rendahnya aktif berpartisipasi dari para karyawan terhadap operasional perusahaan. Selain itu, terdapat masalah dalam iklim organisasi baik dalam perihal sikap saling mendukung di antara rekan kerja maupun kurang sesuainya penghargaan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengontrol dan membawahi para pengikutnya atau bawahan untuk mengesampingkan apa yang menjadi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan pemimpin akan mampu memiliki dampak bawahannya (Robbins dan Judge 2008).

b. Keterlibatan Kerja

Dijelaskan sebagai tingkat di mana seseorang individu akan berkaitan antara dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif akan berpartisipasi di dalamnya dan individu tersebut

pastilah akan menganggap kinerja sebagai sesuatu yang penting bagi nilai dirinya (Robbins: 2003).

c. Iklim Organisasi

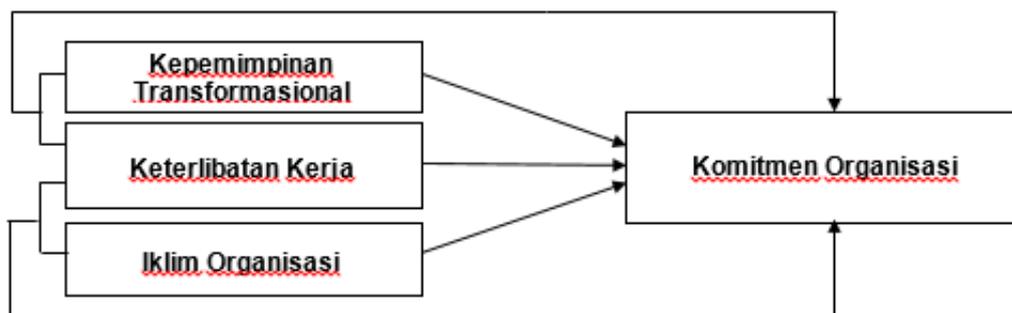
Stringer (2002) menjabarkan Iklim organisasi yaitu tingkatan kualitas lingkungan Internal ada di dalam organisasi dan secara relatif akan terus berlangsung dialami oleh anggota yang berada di dalam organisasi, akan berakibat pada perilaku anggota dan dapat digambarkan dalam sebuah pengertian karakteristik ataupun sifat organisasi.

d. Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer di dalam Umam (2010:259) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi ketika karyawan memihak organisasi tertentu serta berbagai macam tujuan dan keinginan karyawan tersebut untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan *descriptive* dan *verificatif*. Jumlah populasi penelitian digunakan sample jenuh, sebanyak 55 karyawan. Teknik pengumpulan dataa melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1
Desain penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

1. Kepemimpinan Transformasional

Mengacu pada rekapitulasi, terlihat bahwa skor terendah ada di indikator pertimbangan individual sebesar 66.91%. Secara keseluruhan nilai skor yang dihasilkan dari variabel ini adalah 70.14%. Nilai ini mengacu kepada kategori "baik". Hal ini berarti pemimpin sudah baik dalam hal memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi namun kemampuan pemimpin perusahaan dalam memberikan perhatian secara individual bagi karyawannya masih dinilai kurang maka perlu adanya perhatian lebih dari pemimpin.

2. Keterlibatan Kerja

Hasil dari rekapitulasi, terlihat bahwa skor terendah yaitu indikator partisipasi kerja sebesar 67.82%. Secara keseluruhan nilai skor yang didapat dari variabel ini adalah 69.58%. Nilai tersebut mengacu kepada kategori "baik". Hal ini menunjukkan tingkat keaktifan atau perhatian karyawan terhadap pekerjaan dinilai kurang maksimal.

3. Iklim Organisasi

Nilai persentase skor aktual sebesar 70,0%. Nilai yang didapat mengacu kepada kriteria “baik”. Pada hasil rekapitulasi, terlihat bahwa skor terendah ada di indikator dukungan sebesar 66,36%. Dapat dikatakan bahwasanya dukungan antara sesama karyawan maupun tingkat membantu antar karyawan masih kurang dan perlu memperhatikan kembali indikator ini.

4. Komitmen Organisasi

Hasil dari rekapitulasi, bahwa skor terendah yaitu indikator komitmen normatif sebesar 67.82%. Secara keseluruhan nilai skor yang didapat dari variabel ini adalah 70.30%. Nilai yang didapat termasuk kategori “baik”. Hal ini berarti indikator komitmen normatif dinilai masih cukup baik dan belum maksimal dibandingkan indikator lainnya. Perlu adanya peningkatan lebih, bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan rasa berkomitmen para karyawan.

Analisis Verifikatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = -2,091 + 0,254X_1 + 0,294X_2 + 0,195X_3$$

$Y = -2.091$. Artinya jika variabel kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi bernilai nol, atau tidak ada perubahan, diprediksikan variabel komitmen organisasi akan bernilai -2.091.

$\beta_1 = 0.254$. Berarti ketika kepemimpinan transformasional akan terjadi kenaikan sebesar satu, maka otomatis menaikkan komitmen organisasi sebesar 0, 254.

$\beta_2 = 0,294$. Dapat diartikan apabila keterlibatan kerja akan meningkat sejumlah 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan komitmen organisasi karyawan akan meningkat sebesar 0,294.

$\beta_3 = 0.195$. Bahwasanya disetiap ada kenaikan pada iklim organisasi sebesar 1 (satu) satuan, komitmen organisasi karyawan juga meningkat sebesar 0.195.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Didapatkan nilai signifiikan pada 0.897. Hal ini menunjukkan jika data residual tersebar secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Tabel 1
Hasil Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	1,639
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,574
Asymp. Sig. (2-tailed)		,897

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

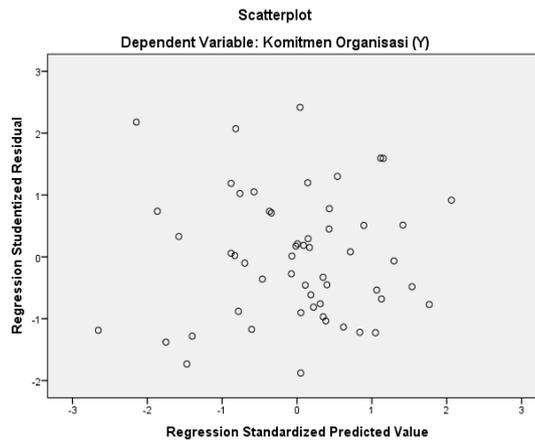
Tabel 2
Hasil Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepemimpinan Transformasional (X1)	,635	1,574
Keterlibatan Kerja (X2)	,723	1,384
Iklm Organisasi (X3)	,583	1,717

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Nilai VIF kurang dari 10 (sepuluh) serta *tolerance* lebih dari 0.10 sehingga bebas multikolinearitas. Ketiga variabel bebas memenuhi kriteria, sehingga semua variabel dapat dipergunakan kedalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Scatterplot Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 menjelaskan bahwasanya tidak terjadi heteroskedisitas pada modeel regresl, jadi modeel regresii layaak untuk dipakaii dalam melakukan pengujian.

ANALISIS KORELASI

a. Analisis korelasi parsial

Hasil nilai koefisien korelasi dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari hasil olah, nilai yang diperoleh meliputi kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi yaitu 0.652 termasuk hubungan kategori korelasi cukup tinggi.
2. Kaitan keterlibatan kerja beserta komitmen organisasi karyawan diperoleh sebesar 0.649 dan berkategori cukup tinggi.
3. Kemudian pada nilai yang didapat iklim organisasi dengan komitmen organisasi atau variabel Y sebesar 0.714 termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi.

a. Analisis korelasi simultan

Pada penelitian ini penulis memperoleh nilai sebesar 0.822 antara kepemimpinan transformasional atau X1, keterlibatan kerja , dan iklim organisasi (X3) dengan komitmen organisasi karyawan termasuk kedalam kategori hubungan yang tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi didapat dari nilai R square sebesar 0.676. Ini membuktikan bahwasanya Kepemimpinan transformasional, Keterlibatan kerja berikut iklim organisasi bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 67.6% ke komitmen organisasi karyawan. Sedangkan 32.4% lainnya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Hasil Uji Hipotesis dari segi Parsial

Tabel 3
Tabel Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,091	1,969		-1,062	,293
Kepemimpinan Transformasional (X1)	,254	,088	,289	2,888	,006
Keterlibatan Kerja (X2)	,294	,082	,337	3,596	,001
Iklm Organisasi (X3)	,195	,054	,377	3,615	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

- Kepemimpinan Transformasional : t_{hitung} lebih besar $> t_{tabel}$ ($2.888 > 2.008$)
- Keterlibatan Kerja : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($3.596 > 2.008$)
- Iklm Organisasi : $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.615 > 2.008$)

Keputusan yang diambil yaitu tolak H_a dan menerima H_o maka secara parsial baik itu variabel kepemimpinan transformasional keterlibatan kerja, maupun iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi karyawan.

2. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Tabel 1.4
Tabel Uji Simultan (Uji-F)

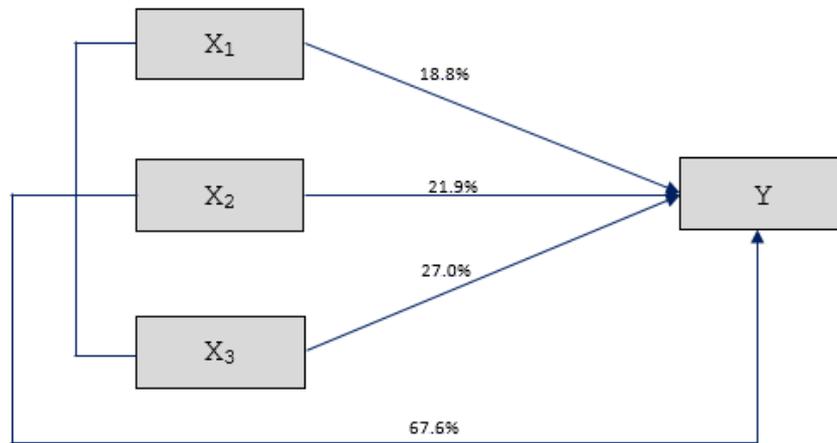
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,056	3	101,019	35,525	,000 ^b
	Residual	145,023	51	2,844		
	Total	448,078	54			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi (X3), Keterlibatan Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil perhitungan dengan terlihat pada tabel $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35.525 > 2.786$) H_a diterima otomatis H_o ditolak. Berarti ketiga variabel bebas bersamaan mempengaruhi dan signifikan kepada komitmen organisasi karyawan (variabel terikat). Di bawah merupakan gambar hasil uji analisis simultan sebagai berikut:



Gambar 1.3
Hasil Uji Hipotesis

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Uraian diatas telah dijabarkan oleh penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional sudah tergolong baik. Indikator motivasi inspirasional mendapat skor tertinggi, sedang skor terendah ada pada indikator pertimbangan individual. Keterlibatan kerja karyawan sudah baik. Indikator tertinggi, terletak pada kerjasama skor terendah pada indikator partisipasi kerja. Kondisi iklim organisasi yang terjadi baik. Dari ke enam indikator dengan skor tertinggi terdapat di indikator komitmen, sedangkan persentase terendah ada pada indikator dukungan. Berdasarkan ukuran tingkat komitmen organisasi B4T Bandung tergolong baik. Dari ketiga indikator, terbesar kontinuan sedangkan skor terkecil indikator normatif.
2. Secara verifikatif ada pengaruh dari Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan B4T Bandung yang signifikan.
3. Dari hasil pengujian verifikatif terdapat pengaruh signifikan dari adanya keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.
4. Secara verifikatif dari iklim organisasi yang dirasakan ada pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di (B4T) Bandung.
5. Kepemimpinan transformasional, Keterlibatan Kerja, serta iklim organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan secara signifikan.

Saran

1. Untuk meningkatkan pertimbangan individual karyawan disarankan pimpinan lebih dapat berinteraksi dengan karyawan supaya karyawan memiliki kepuasan dan termotivasi untuk bekerja. Pemimpin juga diharapkan lebih intens lagi dalam memberikan perhatian dan nasehat pada para bawahan.
2. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerja serta menciptakan suasana yang baik dan kekeluargaan supaya karyawan lebih aktif berpartisipasi ketika bekerja misalnya dengan cara perusahaan lebih sering mengadakan kegiatan diluar perusahaan agar karyawan merasa lebih erat dan selalu saling bekerja sama dalam bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan dapat terselesaikan dengan tuntas.
3. Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan dan mempertahankan iklim organisasi di perusahaan salah satunya dengan cara menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja untuk mempererat hubungan psikologis. Selain itu, pemimpin dapat mengajak para karyawan untuk saling mengingatkan dan membantu dalam hal pekerjaan.

4. Perusahaan lebih meningkatkan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dan menciptakan komitmen organisasi yang lebih baik lagi dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman, serta harmonis agar karyawan secara sukarela akan memberikan loyalitasnya.
5. Iklim Organisasi memberikan persentase dan pengaruh tertinggi terhadap Komitmen Organisasi di antara variabel independen lainnya. Karenanya perusahaan lebih mempertimbangkan faktor tersebut seperti faktor dukungan antar sesama karyawan dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fandy Balansa, Victor dan Arrazi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transsformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan*. September 2017. ISSN: 2303-1174.
- Hartati dan Yasri. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Panjang*.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta:Pustaka Fahima.
- Lita Wulantika. 2017. *Iklim Organisasi dn Karakteristik Perkerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JURISMA).
- Lukmanul Hakim, H. Thanok dan Biana Adha Inapty. 2016. *Pengaruh Komitme Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada SKPD Sumbawa dan Sumbawa Barat)*. JAPFA Volume. 4, no.2, Oktober 2016 : 2339:2886.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2016. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York:McGraw-Hill.
- Robbins,Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climat : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Yuna Muliana. *Pengaruh keterlibata kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Pasir Pengaraian.