

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Karyawan Industri Jasa Konstruksi PT. Multi Structure Duri)**

Oleh :

Ronny Fernando Silali

Email : ronnysony@ymail.com

Pembimbing : Meyzi Heriyanto

Jurusan Ilmu Administrasi Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Riau Kampus Bina Widya JL. HR, Subrantas Km. 12,5
Simp. Baru Pekanbaru 28293. Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The problem of this research is declining employee morale PT. Multi Structure Duri. This indicates began to decrease employees' organizational commitment to the company so that employees of PT Multi Structure Duri many who were absent without any reason (alpha).

This study aims to determine the application of transformational leadership style, knowing how organizational commitment, and to see the relationship of transformational leadership style and organizational commitment using correlation spreaman. The results showed that there was a very strong relationship between transformational leadership and organizational commitment at PT. Multi Structure Duri, where the results of calculation of correlation coefficient of 0.828.

Thus it can be seen that the transformational leadership style has a very strong relationship with the organization's commitment to the employees of PT. Multi Structure Duri.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment

Pendahuluan

Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, organisasi berkembang secara global dan menghadapibanyak tantangan, untuk memenuhinya mereka mengejar tujuan dan menjadi lebih sukses dari orang lain. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi yang lainnya, sumber

daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material dan metode. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Keberadaan karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan harus menumbuhkan komitmen organisasional dalam diri karyawan. Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasional adalah kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian banyak keunggulan terutama terhadap perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional tidaklah terbatas pada subyek orang, melainkan kepemimpinan yang lebih holistic karena terkait dengan tujuan yang ingin dicapai bersama.

Pemimpin transformasional mempengaruhi komitmen organisasional bawahannya dengan mendorong bawahannya untuk berpikir kritis dengan menggunakan pendekatan dalam proses pengambilan keputusan (decision-making), mengilhami loyalitas, sementara pemimpin mengakui dan menghargai kebutuhan yang berbeda dari masing-masing bawahan untuk mengembangkan potensi mereka.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi dilapangan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Industri Jasa Konstruksi (Studi Pada Pt. Multi Structure Duri).

Kerangka Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *manpowermanagement*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latarbelakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur

dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (human resources planning), penorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.

Menurut **Hasibuan (2005)**, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut **Flippo dalam Hasibuan 2005**, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, penorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut **Yoder dalam Hasibuan 2005**, manajemen adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

2. Kepemimpinan

Transformasional

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika

seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan didalam perusahaan tersebut. Dimana kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam keberhasilan suatu organisasi dalam organisasi dalam menghadapi suatu tantangan untuk mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama dalam perkembangan suatu perusahaan. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi, **Siagian dalam Lako 2004**.

Menurut **Nawawi (2003)**, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu dalam situasi atau kondisi tertentu, proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai unsur kekuatan seperti ancaman penghargaan, otoritas ataupun bujukan.

Kepemimpinan memiliki dua peran penting, yaitu:

a. Menyelesaikan tugas, artinya tujuan utama dibentuknya kelompok

dibawah kepemimpinan. Para pemimpin harus memastikan bahwa tujuan kelompok akan tercapai.

b. Menjaga hubungan yang efektif, yaitu hubungan pemimpin dengan anggota kelompoknya maupun hubungan antar kelompok.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain melalui pikiran, perasaan maupun tindakan untuk digerakkan kearah tujuan tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berusaha menanamkan dan mendorong para bawahan/anggota organisasi untuk bersikap kritis terhadap pendapat dan pandangan yang sudah mapan di lingkungan organisasi atau yang ditetapkan oleh pemimpin. Dengan kepemimpinan transformasional, para pegawai merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih baik dari yang diharapkan (Yukl (2005)). pemimpin transformasional mentransformasi dan memotivasi bawahannya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari akan pentingnya hasil akhir dari sebuah pekerjaan, (2) mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri demi kepentingan organisasi atau tim, dan (3) mengaktifkan *higher-order need* mereka.

Menurut Bass dalam Ancok (2012) gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat karakteristik, yaitu:

a. *Idealized influence* (Pengaruh yang diidealkan) adalah sifat-sifat teladan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut

pemimpinnya. Memberikan contoh bagaimana ia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya. Perilaku yang dimunculkan, misalnya sebagai pemimpin yang lebih mengutamakan kepentingan karyawan dari pada kepentingan diri sendiri. Bersama-sama dengan karyawan dalam menanggung risiko dari keputusan yang diambil karyawan bersamanya. Pemimpin menunjukkan prinsip-prinsip dan tata nilai yang harus dianut dalam bekerja kepada pengikutnya. *Idealized influence* pada dasarnya pemberian keteladanan pada pengikut melalui perilaku dan ucapan. Pemimpin memberikan makna yang terkandung dalam visi perusahaan secara menarik dan menggugah agar ada dorongan dari dalam diri pengikutnya.

b. *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual), dalam menunjukkan aspek intellectual stimulation seorang pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut, sifat seperti ini membuat karyawan bergairah mengemukakan gagasannya. Seorang pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan caramemberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya

berolah pikir mencari cara baru dalam melakukan suatu pekerjaan. Dia merangsang pemikiran kreatif para pengikut untuk memunculkan gagasan inovatif dalam diri mereka, juga memperluas cara pandang pengikut tentang suatu hal dengan berbagai alternative baru. Menyediakan fasilitas bagi pengikutnya untuk terus belajar dan menambah wawasan. Dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan oleh pengikutnya, dia memanfaatkan kesalahan tersebut sebagai media pembelajaran. Dengan mengevaluasi kesalahan yang dibuat pengikutnya dia merangsang pengikutnya untuk memikirkan kembali gagasan yang lebih baik.

- c. *Individual consider* (Kepedulian secara perorangan) adalah cirri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka. Pemimpin memperhatikan kebutuhan psikososial, memfasilitasi, dan mengembangkan kreasinya. Dia mendukung keinginan karyawannya untuk maju dan berkembang, menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut serta ikut mencari jalan untuk membantu menyelesaikannya. Pemimpin memperlakukan pengikut dengan rasa hormat, sesuai dengan keunikan masing-masing anggota, sebagai pemimpin dia mengkaji dan meneliti kemampuan dan kekurangan pengikut, serta mengembangkannya agar pengikut bisa berkontribusi secara maksimal pada

organisasi. Dia memiliki kepekaan terhadap kebutuhan karyawan dan memberikan perhatian secara pribadi kepada anggota yang merasa terabaikan dan kurang diperhatikan.

- d. *Inspirational motivation* (Motivasi yang inspirasional) adalah sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Bekerja bukan hanya sarana untuk mendapatkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kebermanaknaan dalam hidup. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun pengembangan dirinya. Pemimpin menginspirasi pengikut agar bisa mencapai karier yang setinggi-tingginya di masa depan. Pemimpin menanamkan semangat mencari makan dalam pekerjaan, agar hidup terasa lebih bermakna. Pemimpin mengembangkan rasa bangga pada diri anggota atas pekerjaan dan tujuan organisasi tempat dia bekerja. Dia sebagai pemimpin menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat jaung pada pengikut dan memberi contoh apa yang diharapkan dalam kerja dan kerja sama. Dia memberi dorongan pribadi untuk mengembangkan rasa percaya diri pada pengikut. Selain itu, dia juga membuat pengikut merasa bangga pada tim

kerjanya dengan memberikan apresiasi terhadap kontribusi keberhasilan dirinya dan tim kerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Kepemimpinan transformasional seperti diuraikan di atas, sangat positif dilaksanakan dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi yang rawan konflik, baik konflik individual maupun konflik kelompok.

c. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi tidak bisa lepas dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang membingungkan. Ada banyak karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tidak menyukai banyaknya birokrasi organisasi dimana mereka bekerja, atau teknisi perangkat lunak tidak puas dengan pekerjaannya, tetapi menjalankan visi perusahaan berteknologi tinggi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan

keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthans, 2006)

Griffin mengungkapkan dalam Sutrisno (2011) bahwa komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah, 2008 mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Dari teori di atas komitmen adalah dimana suatu keadaan karyawan bersikap memihak dan peduli dipengaruhi motif yang kuat kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi demi keberhasilan maupun kemajuan yang berkelanjutan dan tetap menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Meyer and Allen dalam Luthans, 2006 yang telah melakukan riset terhadap komitmen secara ekstensif membagi komitmen menjadi tiga kelompok yaitu:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia menginginkannya (*want to do*). Dengan demikian komitmen afektif terkait dengan adanya keterikatan emosional seseorang pada suatu

organisasi, terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotannya di dalam organisasi tersebut.

b. Komitmen normatif
(*normative commitment*)

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaannya akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan dan perasaan terhadap jaminan hak dan tekanan sosial. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi. Komitmen normatif terkait dengan adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi, sehingga karyawan dengan tingkat normatif yang tinggi merasa harus bertahan di organisasi.

c. Komitmen lanjutan
(*continuence commitment*)

Komitmen lanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi. Menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ia merasa membutuhkan untuk tetap tinggal di perusahaan, karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*). Selain itu tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain ataupun menerima gaji lebih tinggi karena keterbatasan yang dimilikinya.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Structure yang berlokasi di Jalan Raya Duri Dumai Km 4,5 Kulim, Kelurahan Pematang Obo, Kecamatan Mandau, Riau. Adapun alasan penulis memilih PT. Multi Structure sebagai lokasi penelitian karena masih sangat tampak jelas kurangnya komitmen karyawan dalam organisasi. Seperti, tingginya tingkat absensi karyawan dan

kurang maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, peranan seorang pemimpin begitu sangat dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

2. Populasi dan Sampel

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan staff PT. Multi Structure yang bekerja di dalam kantor berjumlah 52 orang. Berhubung karyawan yang akan dijadikan responden adalah seluruh karyawan staff yang bekerja di dalam kantor, maka peneliti menggunakan teknik sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden baik melalui wawancara (interview) dan penyebaran angket (kuisioner) yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada PT. Multi Structure Duri.

Adapun data-data tersebut menyangkut data kepemimpinan dan daftar kehadiran.

b. Data Sekunder

Data sekunder, merupakan data-data yang diperoleh dari sumber lain yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder dari penelitian ini adalah berasal dari hasil penelitian terdahulu. Ada juga data yang telah jadi dari PT. Multi Structure, seperti : data tingkat kehadiran karyawan, data jumlah karyawan, struktur organisasi, visi, misi dan profil perusahaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat maka pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian

penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Angket (*Quisioner*)

Teknik angket yaitu pengumpulan data yang berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti membagikan angket kepada karyawan staff yang bekerja di kantor perusahaan PT. Multi Structure cabang duri dan dilakukan secara langsung ditempat sehingga diharapkan dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya. Jumlah kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipilih, setelah itu peneliti mengambil angket tersebut.

b. Wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara yaitu memberikan pertanyaan dengan berkomunikasi secara langsung untuk mendapatkan informasi sebagai gambaran permasalahan yang lebih lengkap. Adapun yang menjadi key informan adalah bagian HRD pada PT. Multi Structure Duri.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi spearman dengan menggunakan program SPSS.

**Hasil dan pembahasan
Identitas responden**

a. **Umur responden**

Dari hasil penelitian, menunjukkan responden yang merupakan karyawan di PT. Multi Structure mayoritas berusia 24-32 tahun yaitu sebanyak 25 orang (48%) untuk responden yang berusia 33-41

tahun sebanyak 19 orang (37%) dan responden berusia 42-50 tahun sebanyak 8 orang (15%). Dilihat dari tingkat umur karyawan PT. Multi Structure Duri bahwa mayoritasnya berada pada usia produktif

b. **Jenis kelamin**

Dari hasil penelitian, responden karyawan staff yang bekerja di dalam kantor paling banyak adalah yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu 37 orang (71%) sedangkan untuk yang memiliki jenis kelamin perempuan ada 15 orang (29%).

c. **Masa kerja**

Dari hasil penelitian, bahwa karyawan yang bekerja selama 2-7 tahun sebanyak 22 orang (42%) karyawan yang bekerja selama 8-13 tahun sebanyak 12 orang (23%), karyawan yang bekerja selama 14-19 tahun sebanyak 10 orang (19%) dan yang bekerja selama 20-25 tahun sebanyak 8 orang (15%).

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Multi Structure Duri

Berdasarkan hasil rekapitulasibahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan dari pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan kepedulian secara perorangan pada PT. Multi Structure Duri berada pada interval skor antara 2124-2623 dalam kategori setuju dengan skor 2156. Dapat disimpulkan bahwa 52 responden berpendapat setuju terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan PT. Multi Structure Duri sudah sesuai dengan persepsi dari karyawan.

Analisis Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Multi Structure Duri

Berdasarkan hasil rekapitulasi bahwa tanggapan responden terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan dari komitmen afektif, komitmen lanjutan dan komitmen afektif pada PT. Multi Structure Duri berada pada interval skor antara 1593-1967 dalam kategori setuju dengan total skor 1573. Dapat disimpulkan bahwa 52 responden berpendapat setuju terhadap komitmen organisasi yang ada pada PT. Multi Structure Duri.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Industri Jasa Konstruksi (Studi pada PT. Multi Structure Duri)

Pada hasil uji koefisien korelasi rank Spearman. Korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi memberikan nilai koefisien sebesar 0,828, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi dinilai sangat kuat.

Kesimpulan dan saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Transformasional pada PT Multi Structure Duri yang diterapkan sudah terlaksana dengan baik, terlihat dari karyawan yang memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju. Artinya gaya kepemimpinan transformasional sudah dijalankan dengan baik dan tepat pada perusahaan. Dan dimensi motivasi inspirasional adalah dimensi yang memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan dimensi gaya kepemimpinan Transformasional lainnya.
2. Komitmen Organisasi pada PT Multi Structure Duri berada pada kategori setuju. Artinya komitmen

karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dan dimensi komitmen efektif adalah dimensi yang memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator komitmen organisasi lainnya.

3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasi karyawan.

B. Saran

Dari kesimpulan – kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Agar kepemimpinan dapat berjalan dengan baik maka pemimpin lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dalam hal kepedulian secara perorangan dengan cara mendengarkan keluhan individu, meningkatkan pengembangan diri pegawai, serta memperhatikan karyawan.
2. Agar komitmen organisasi menjadi lebih tinggi, hendaknya pimpinan meningkatkan komitmen normatif. Dalam hal ini diharapkan dapat menjadi perhatian pimpinan PT. Multi Structure Duri sehingga komitmen normatif dapat ditingkatkan lagi, baik itu dengan mendukung perkembangan karyawan seperti memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan karyawan ataupun member promosi. Selain itu pemimpin juga harus menekankan pentingnya

- kerjasama dan saling dukung antar karyawan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa hubungan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasi. Dengan demikian maka pimpinan harus bisa lebih meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, yang mana menjadi subvariabel yang rendah. Agar karyawan menjadi

semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dan pimpinan untuk kedepannya memperhatikan hal yang menjadi kelemahannya dan mempertahankan hal yang sudah baik, sehingga dapat terciptanya respon balik dari karyawan sehingga tercipta keloyalitan karyawan terhadap pimpinan. Hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida. 2014. *Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. BNI Syariah Persero Cabang Pekanbaru)*.SKRIPSI. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Aviesha, Febrina Yutri. 2015. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan Pabrik (Kasus Bagian Pulp Making 9 PT. indah Kiat perawang)*.SKRIPSI. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Fransiska. 2015. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. BNI Syariah Persero Cabang Pekanbaru)*. SKRIPSI. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: AMARA BOOKS.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Safaria, Trianto. 2009. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Jogjakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: LP3ES Indonesia
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno,Edi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

- Sumarni Murti & Wahyuni Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT IndeksKelompok Gramedia.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara