

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Karyawan PT Astra International Tbk Auto2000 Cabang Way
Halim Bandar Lampung)**

(Skripsi)

**Disusun Oleh:
Dwiata**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT Astra International Tbk Auto2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung)

Oleh

Dwiata

Tingkat *turnover* yang ideal serta tingginya komitmen organisasional karyawan menjadi unsur penting yang diharapkan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang dapat membuat karyawan tidak nyaman dengan perusahaan yang berdampak pada rendahnya komitmen karyawan akan perusahaan yaitu salah satunya adalah budaya organisasi yang tidak baik serta pemimpin yang tidak kompeten dan tidak menghargai karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individu, sedangkan variabel budaya organisasi dengan indikator kontribusi, konsistensi adaptabilitas dan misi, sedangkan variabel komitmen organisasional dengan indikator komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan Auto2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung sebanyak 133 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 23.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional atau disimpulkan hasil ini mendukung hipotesis pertama dan kedua pada penelitian ini.

Saran pada penelitian ini adalah diharapkan pimpinan Auto2000 Cabang Way Halim, Bandar Lampung sebaiknya memperhatikan nilai rata-rata kuesioner terkecil pada penelitian ini, yaitu variabel kepemimpinan transformasional atasannya memeriksa kembali cara melakukan pekerjaan, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam melakukan pemeriksaan kembali guna memastikan pekerjaan yang dilakukan karyawan memenuhi standar yang ditetapkan. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi bahwa perusahaan menanggapi para pesaing dan berbagai perubahan lain dalam lingkungan bisnis dengan baik, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam merespon perubahan dan mengikuti perkembangan zaman guna meningkatkan kualitas perusahaan dan agar dapat bersaing dengan pesaing perusahaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Auto2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Study on Employees of PT Astra International Tbk Auto2000 Way Halim Bandar Lampung Branch)

By

Dwiata

The ideal turnover rate and the high organizational commitment of employees are important elements that are expected by the company. There are various factors that can make employees uncomfortable with the company which has an impact on low employee commitment to the company, one of which is a bad organizational culture and leaders who are incompetent and do not respect their employees.

This study aims to determine the effect of transformational leadership and organizational culture on organizational commitment. The indicators used in this study are transformational leadership with indicators of ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual attention, while organizational culture variables with indicators of contribution, adaptability and mission consistency, while organizational commitment variables with indicators of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. This study used a sample of 133 employees of the Auto2000 Branch of Way Halim Bandar Lampung. This study used multiple linear regression analysis and descriptive statistics which were processed using the SPSS veris 23 statistical application.

The results of this study indicate that the variables of transformational leadership and organizational culture have a significant positive effect on the variable of organizational commitment or it can be concluded that these results support the first and second hypotheses in this study.

Suggestions for this study are that the leadership of Auto2000 Way Halim Branch, Bandar Lampung should pay attention to the smallest average value of the questionnaire in this study, namely the transformational leadership variable my supervisor re-examines how to do work, in dealing with this the company should be more active in making improvements again to ensure that the work performed by employees meets established standards. As for organizational culture variables, the company faces competitors and various other changes in the business environment well, in dealing with this the company should be more active in responding to changes and keep abreast of the times to improve the quality of the company and to be able to compete with competing companies.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment and Auto2000 Way Halim Bandar Lampung Branch.*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Karyawan PT Astra International Tbk Auto2000 Cabang Way
Halim Bandar Lampung)**

Oleh

Dwiata

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL TBK AUTO2000 CABANG WAY HALIM BANDAR LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Dwiata**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1611011097**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Yuningsih, S.E., M.M.
NIP.19610326 198603 2 001

Lis Andriani HR., S.E., M.Si.
NIP.19750218 200003 2 001

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

Aripin Ahmad, S.E., M.Si
NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

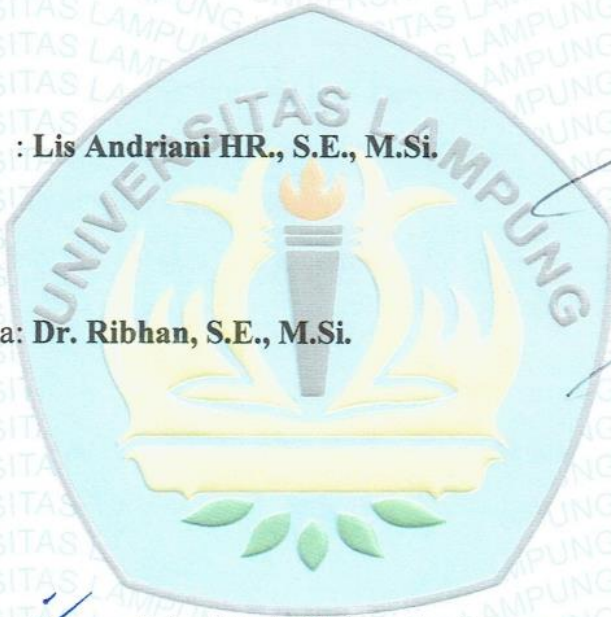
Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Sekretaris : Lis Andriani HR., S.E., M.Si.

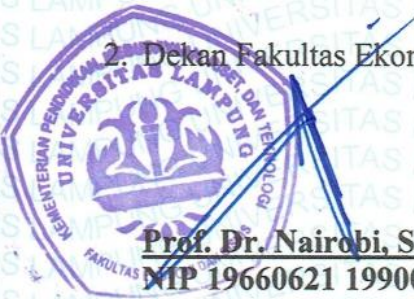
AN


Penguji Utama: Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Prof. Dr. Nairobi, SE., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 31 Mei 2023

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Astra International Tbk Auto2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung)”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Juni 2023
Peneliti



Dwiata
NPM. 1611011197

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 26 September 1998. Peneliti merupakan putra dari pasangan Bapak Zulhani dan Ibu Asih Prihatin, anak kedua dari 2 bersaudara.

Dengan rahmat Allah SWT, Peneliti menyelesaikan Pendidikan Formalnya di Sekolah Dasar Al Azhar 1 Way Halim, Bandar Lampung pada tahun 2010. Kemudian dilanjutkan di Sekolah Menengah Pertama Al Kautsar Bandar Lampung pada tahun 2010 sampai dengan 2013 dan Sekolah Menengah Atas Al Kautsar Bandar Lampung pada tahun 2013 sampai dengan 2016

Peneliti terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, Peneliti terdaftar dan aktif di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa, seperti sebagai anggota dari Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen, lalu sebagai anggota dari Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM), dan anggota dari Brigadir Muda Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FEB Unila, dan juga sebagai anggota *Board* dari *Economic English Club* (EEC).

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Raja Giham, Kecamatan Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan selama 40 hari pada bulan Januari-Februari 2019.

MOTO HIDUP

"Kebenaran bukan untuk semua orang, tapi hanya untuk mereka yang mencarinya."

-Ayn Rand-

"Di mana tak ada kebenaran, di situ tak ada kebaikan."

-Nachman of Bratslav-

"Sahabat paling baik dari kebenaran adalah waktu, musuhnya yang paling besar adalah prasangka, dan pengiringnya yang paling setia adalah kerendahan hati."

-Caleb CC-

"Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain"

-HR. Ahmad-

"Tetaplah di jalan kebenaran, meskipun dirimu harus sendirian dalam menapakinya"

-Dwiata-

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala Puji Milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan,
saya persembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cintakasih saya kepada:

Orang Tua Saya

Papa dan Mama yang selalu mendoakan yang terbaik dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan memberi motivasi dalam menyelesaikan kuliah.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Astra International Tbk Auto2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung)”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan Penguji Utama pada skripsi saya, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses Skripsi ini.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Ibu Lis Andriani Hr., S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

6. Ibu Dwi Asri Siti Ambarwati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
8. Orang tua Penulis, Papa dan Mama yang selalu memberikan kasih sayang yang terbaik untuk 2 putranya serta selalu mendukung saya dalam hal apapun yang saya kerjakan.
9. Kakak Penulis, Pratama yang selalu mendoakan yang terbaik untuk Adiknya dan menjadi contoh yang baik untuk keluarga.
10. Untuk teman-teman Soleh Squad, Ariqsi, M. Arif Muslimin, Dery, Lino, Bayu, Reksa, Edward, Sevie, Cahyo, Taufika, Bagas yang selalu memberi cerita dan tawa selama kita bersama dan berkumpul serta memberikan saya motivasi dan juga memberikan pelajaran berharga dalam hidup. Semoga silaturahmi kita tetap terjaga meski kelak kita akan menempuh jalan masing-masing.
11. Untuk teman-teman Manajemen Pemie, Okta, Andre, Abdul, Dimas, Fuad, Defri, Jaini Bayu, Miranda, Siti Mahmudah, Sandes, Athian, Dicky, Arpan, Ardian terima kasih telah banyak membantu, menemani dalam masa perkuliahan.
12. Untuk seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
13. Untuk teman-teman KSPM, EEC, dan Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan dan pelajaran hidup selama masa kepengurusan.
14. Untuk teman-teman KKN Desa Tanjung Raja Giham, Kecamatan Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan, Beny, Yusuf, Betti, Momon, Famia, dan Mei terimakasih atas dukungan, doa, hiburan, motivasi, pelajaran selama 40 hari bersama dan pengalaman selama masa pengabdian.

15. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 31 Mei 2023

Peneliti,



Dwiata

DAFTAR ISI

	Halaman
SANWACANA	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Kepemimpinan Transformasional.....	10
3. Budaya Organisasi	15
4. Komitmen Organisasional.	16
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	20
III. METODE PENELITIAN	23
A. Objek Penelitian	23
B. Jenis Penelitian.....	23
C. Sumber Data.....	23
D. Metode Pengumpulan Data	24
E. Populasi dan Sampel Penelitian	24
1. Populasi.....	24
2. Sampel.....	24

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional.....	25
G. Uji Instrumen Penelitian	27
H. Analisis Data	28
I. Pengujian Hipotesis.....	28
IV. HASIL PENELITIAN	30
A. Hasil Penelitian.	30
1. Karakteristik Responden.....	30
2. Analisis Kualitatif.....	32
3. Hasil Uji Validitas.....	37
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	39
5. Hasil Uji Normalitas.	41
6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
7. Hasil Uji Hipotesis (Uji-T).	43
B. Pembahasan.....	45
1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional.....	45
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.....	46
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	47
A. Simpulan	47
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Turnover Karyawan Auto2000 Cabang Way Halim	7
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Definisi Operasional.....	28
4.1 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	32
4.2 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2).....	33
4.3 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	35
4.4 Hasil Uji Validitas	37
4.5 Hasil Uji Validitas	39
4.6 Hasil Uji Normalitas	41
4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
4.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t).....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	L-1
2. Hasil Jawaban Responden (X1)	L-8
3. Hasil Jawaban Responden (X2)	L-14
4. Hasil Jawaban Responden Lampiran (Y).....	L-18
5. Hasil Uji Validitas	L-24
6 Hasil Uji Reliabilitas	L-26
7 Hasil Uji Normalitas	L-28
8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	L-29
9 Hasil Uji Hipotesis	L-29

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan pada lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi ini menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri agar bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Kedudukan dan peranan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi kunci bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi (Sumual et al., 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam pengelolaannya, sumber daya manusia harus berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu bersaing dengan kompetitornya. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh perusahaan. Selain pemanfaatan potensi sumber daya manusia, hal lain yang menjadi perhatian organisasi atau perusahaan adalah adanya komitmen yang baik dari karyawan-nya, karena dengan adanya komitmen yang baik pada karyawan hal tersebut akan berdampak pada kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasional merupakan faktor penting pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen dapat berkontribusi positif terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasional sendiri merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan berusaha dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Menurut

Meyer dan Herscovitch dalam Aranki *et al.*, (2019), komitmen organisasional adalah kekuatan yang menghubungkan seorang karyawan dengan suatu tindakan yang relevan dengan tujuan tertentu. Komitmen organisasional dapat memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan komitmen organisasional di antara anggotanya.

Menurut Mathieu dan Zajac dalam Ismail *et al.*, (2011), komitmen organisasional dikategorikan dalam tiga faktor, yaitu keyakinan yang kuat dan kesepakatan dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja (Adiapsari, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan Mowday, *et al.* dalam Avolio *et al.*, (2004) menyatakan bahwa individu yang berkomitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada individu yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya, dalam beberapa kasus, masalah sumber daya manusia menjadi masalah yang sangat kompleks padahal kedudukannya menentukan kondisi perusahaan, namun sering kali dalam organisasi terjadi penurunan komitmen organisasional pada karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Dwiyantri dan Jati (2019), komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasional adalah kepemimpinan, dalam menjaga komitmen organisasi juga diperlukan peran kepemimpinan dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama (Purnomo dan Novalia, 2019). Menurut Mowday dalam Avolio *et al.*, (2004) salah satu faktor yang dianggap penting yang mempengaruhi komitmen

organisasional adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai apabila pemimpin dapat memengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi Purnomo dan Novalia, (2019).

Burns dalam Nty (2005), mengatakan bahwa kepemimpinan sendiri dibedakan menjadi dua yakni, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Menurut Bass dan Avolio dalam Ismail *et al.*, (2011), gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri mempunyai dampak yang lebih baik dalam kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan tersebut memotivasi bawahan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Hal ini sangat sesuai dengan perkembangan zaman saat ini, di mana seorang pemimpin diharapkan tidak hanya mampu menggerakkan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga mampu untuk meningkatkan kualitas bawahannya sebagai aset berharga dari organisasi yang dipimpinnya. Penelitian yang dilakukan oleh Senjaya dan Anindita (2020) dan Sarhan *et, al* (2020) memiliki hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, namun ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Aranki *et, al* (2019) dan Dwiyanti dan Jati (2019) yaitu dengan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap suatu organisasi selain dari faktor kepemimpinan. Menurut Joseph dan Francis dalam Aranki *et al.*, (2019), budaya organisasi telah dianggap sebagai penentu keberhasilan dari suatu bisnis. Budaya organisasi adalah nilai dan simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama semua anggota organisasi. Busro dalam Nurmala dan Jasin, (2021) mengatakan bahwa

budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai sistem nilai dalam suatu organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut, yang kemudian mempengaruhi cara anggota organisasi bekerja dan berperilaku.

Robbins dan Judge dalam Tiyanti *et al.*, (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. Lebih lanjut Robbins dan Judge mengemukakan bahwa hasil-hasil penelitian yang mutakhir menemukan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang mencakup esensi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko; Sejauh mana para karyawan di dalam organisasi didorong untuk menciptakan inovasi dan berani dalam mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail; Sejauh mana Karyawan di dalam organisasi diharapkan memberikan perhatian yang detail seperti kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian
- 3) Berorientasi kepada hasil; sejauh mana para manajemen fokus kepada hasil yang didapatkan, bukan kepada hal-hal teknis dan proses dalam mencapai hasil tersebut
- 4) Berorientasi kepada manusia; sejauh mana kebijakan yang diambil oleh manajemen memperhatikan dampaknya terhadap anggota dalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim; sejauh mana pekerjaan diatur untuk diselesaikan dalam tim atau kelompok bukan secara individu.
- 6) Agresif; sejauh mana anggota organisasi punya agresifitas dan jiwa kompetitif yang tinggi.
- 7) Stabilitas; sejauh mana kegiatan dalam organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola atau sistem yang berupa

sikap, nilai, norma, perilaku, bahasa, ritual, serta keyakinan yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Senjaya dan Anindita (2020) dan Sarhan *et, al* (2020) memiliki hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, namun ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Aranki *et, al* (2019) dan Purnomo dan Novalia (2019) yaitu dengan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

PT. Astra International Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri otomotif. Salah satu anak perusahaan yang bergerak di industri otomotif tersebut adalah Auto2000.

Observasi awal yang dilakukan peneliti di Dealer Auto2000 Cabang Way Halim peneliti menemukan bahwasanya karyawan perusahaan ini memiliki komitmen organisasional yang tinggi, hal ini ditandai dengan tingkat absensi yang rendah serta lamanya karyawan bekerja di perusahaan ini. Hasil observasi yang dilakukan peneliti juga menemukan bahwa Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dilakukan oleh kepala cabang Auto2000 Way Halim adalah dengan memberikan motivasi yang inspiratif dan pengaruh yang ideal diantaranya melalui *briefing* yang dilakukan setiap hari sebelum para pegawai melakukan pekerjaannya. *Briefing* tersebut dilakukan untuk melakukan evaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan pada hari sebelumnya dan kekurangan yang dihadapi sehingga tidak terjadi lagi pada hari berikutnya. Metode *briefing* pagi ini, pegawai dapat menyampaikan aspirasi dan gagasan baru sehingga memberikan usulan untuk mengambil suatu keputusan. Selain itu pemimpin juga menjadi *role model* atau teladan bagi para karyawan dengan cara menunjukkan sikap semangat kerja dan etos kerja yang tinggi kepada para karyawan. Hal tersebut seharusnya memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen pegawai terhadap

perusahaan. Auto2000 mempunyai budaya kerja yang sangat solid dan sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan karena pada Auto2000 mempunyai budaya yang lebih mengutamakan tim kerja dan kepuasan pelanggan serta perilaku utama.

Perilaku utama yang dimaksud tersebut adalah FIRST. Budaya kerja FIRST itu sendiri merupakan sebuah singkatan yang memiliki arti, yaitu:

1. *Focus on customer*, yaitu melayani dengan tulus hati dan melebihi harapan pelanggan
2. *Integrity*, yaitu mempunyai perkataan dan tindakan yang selaras serta jujur dan adil
3. *Respect for other*, yaitu menghargai orang lain dan memiliki sikap empati
4. *Strive for excellence*, yaitu selalu melakukan usaha yang terbaik dalam pekerjaan
5. *Team work*, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kompak, dan bersinergi

Perusahaan diberbagai bidang usaha pasti menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja maksimal demi mencapai tujuan perusahaan yang telah dibuat. Ketika karyawan merasa terlibat dan merasa budaya organisasi melekat dalam dirinya pasti karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan akan semakin loyal terhadap organisasai serta hal-hal seperti karyawan tidak masuk kerja, mangkir dari pekerjaan nya, absensi dan tingkat karyawan mengundurkan diri akan semakin berkurang, namun sepanjang tahun 2019 hingga tahun 2021, tingkat perputaran atau tingkat *turnover* karyawan pada Dealer Auto2000 Cabang Way Halim memiliki *trend* yang meningkat. Tingkat *turnover* yang semakin meningkat akan berbahaya bagi keberlangsungan perusahaan dan dapat mengurangi produktivitas organisasi (Joarder, 2011 dalam Asmara, 2017). Untuk dapat melihat tingkat *turnover* karyawan pada Dealer Auto2000 cabang Way Halim, maka peneliti menampilkan data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* Karyawan Dealer Auto2000 Cabang Way Halim

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	% (<i>Turnover</i>)
2019	235	232	3	1	1,28%
2020	232	210	24	2	13,64%
2021	210	200	16	6	7,81%

Sumber : Dealer Auto2000 Cabang Way Halim

Tingkat *turnover* karyawan pada Dealer Auto2000 cabang Way Halim, pada tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami *trend* kenaikan yang dimulai dari 1,28% pada tahun 2019 hingga 7,18% pada tahun 2021. Pada tahun 2020 Dealer Auto2000 cabang Way Halim mengalami kenaikan tingkat *turnover* tertinggi selama 3 tahun terakhir yakni sebesar 13,64%. Tingkat *turnover* 2020 ini diduga akibat dari dampak pandemi Covid-19 yang terjadi dari akhir tahun 2019, pandemi ini berdampak kepada hampir seluruh sektor industri akibatnya banyak perusahaan merumahkan karyawannya untuk menekan angka pengeluaran dan hal ini terjadi juga di Dealer Auto2000 Cabang Way Halim. Tingkat *turnover* yang tinggi terjadi di Dealer Auto2000 cabang Way Halim, diduga juga karena budaya dan cara kepemimpinan masih belum optimal, karyawan yang merasa kurang terlibat dalam perusahaan sehingga mempunyai intensi yang tinggi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

Dealer Auto2000 Cabang Way Halim sendiri merupakan perusahaan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Berdasarkan uraian tersebut peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dan melakukan pengujian secara empiris, tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional yang ada pada Dealer Auto2000 Cabang Way Halim.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diketahui bahwa Dealer Auto2000 Cabang Way Halim menerapkan metode kepemimpinan transformasional yang terimplementasi dalam kegiatan *briefing* yang dilakukan setiap hari untuk

menyerap aspirasi dari para karyawan dan memberikan pengarahan-pengarahan setiap harinya. Pimpinan perusahaan juga menjadi *role model* dalam timnya yang merupakan tolok ukur dari kepemimpinan transformasional. Perusahaan juga memiliki budaya organisasi yang bernama FIRST.

Kedisiplinan karyawan Dealer Auto2000 Cabang Way Halim diketahui cukup baik, tingkat absensi/mangkir tergolong rendah, dan Turnover karyawan yang terjadi pada Dealer Auto2000 Cabang Way Halim pun tergolong rendah. Oleh karena itu berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan masalah yang akan menjadi fokus penelitian. Rumusan masalah tersebut antara lain:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Auto2000 Cabang Way Halim?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Auto2000 Cabang Way Halim?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Auto2000 Cabang Way Halim.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Auto2000 Cabang Way Halim.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun referensi mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Selain itu, dapat membantu pembaca yang berminat untuk meneliti masalah yang sama untuk dijadikan sebagai bahan referensi.

2. Bagi peneliti

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan ke dalam praktek, khususnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, dapat mengasah kemampuan menulis dan meneliti.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Senjaya dan Anindita, 2020).

Perusahaan maupun organisasi memiliki tujuan untuk mencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan, setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam organisasi. Apabila organisasi mempunyai sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai serta didukung sumber daya peralatan, teknologi, finansial dan lainnya, maka tujuan organisasi akan tercapai. Jadi, sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam organisasi.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, dengan kata lain suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin yang berperan sebagai penentu kearah mana organisasi akan berjalan. Kotter dalam Senjaya dan Anindita, (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "proses menggerakkan kelompok atau grup ke arah tertentu melalui cara non-koersif". Rost dalam Rosari, (2019) juga

mendefinisikan kepemimpinan sebagai “hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”.

Definisi tentang kepemimpinan juga dikemukakan oleh Rauch dan Behling dalam Summerfield, (2014), yaitu kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Northouse dalam Summerfield, (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins (2014) menyatakan bahwa “*transformational leaders, leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers*”, atau Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan yang mampu memiliki efek mendalam dan luar biasa kepada pengikut.

Menurut Danim (2003), istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Danim (2003) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pfifner (1980) dalam Danim (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Danim (2003), istilah transformasional berinduk pada kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan atau mengubah visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya. Transformasional, karenanya

mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual. Danim (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan dengan/atau melalui orang lain mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Menurut Yukl (2009), teori gaya kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978). Burns membedakan antara kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”*. Berdasarkan definisi tersebut, pemimpin transformasional merubah nilai personal dari bawahan untuk mendukung visi dan tujuan dari organisasi dengan memelihara lingkungan dimana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan dimana visi dapat dibagi. Selanjutnya, secara operasional menurut Bass, dalam Gill et al., (2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“Leadership and performance beyond expectations”*. Berdasarkan definisi tersebut, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan dan kinerja melampaui harapan. Sedangkan Tracy dan Hinkin (Gill.,et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives”*. Definisi kepemimpinan dianggap sebagai proses mempengaruhi perubahan dalam perilaku dan asumsi dari anggota organisasi dan membangun komitmen untuk misi dan tujuan organisasi.

Menurut Bass (1985), dalam Senjaya dan Anindita, (2020) pemimpin transformasional lebih dari sekedar proses pertukaran, kepemimpinan tersebut melibatkan proses memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan kinerja yang diinginkan dengan melakukan kinerja yang diinginkan dengan melakukan stimulasi intelektual dan menginspirasi para bawahan untuk bekerja

melebihi kepentingan pribadi mereka demi tujuan, misi atau visi kolektif yang lebih tinggi.

Menurut Yukl (2009), dengan kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka akan melakukan lebih dari apa yang diharapkan. 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 & Avolio (1993), kepemimpinan transformasional dibagi menjadi empat karakteristik yang disebut "*four Is*" (Avolio, Waldman, dan Yanmarino, 1991). Karakteristik pemimpin transformasional adalah sebagai berikut:

a) *Idealized influence (or charismatic influence)*

Idealized influence merupakan elemen kharismatik dari kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin menjadi *role model* yang dikagumi, dihormati, dan ditiru oleh bawahannya (Avolio dan Bass, 2002; dalam Stone *et al.*, 2004). Konsekuensinya, bawahan menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin (Jung dan Avolio, 2000; dalam Stone, 2004).

b) *Inspirational motivation*

Inspirational motivation memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya dengan menyediakan makna dan tantangan terhadap pekerjaan bawahannya (Avolio & Bass, 2002, p.2 dalam Stone *et al.*, 2004). Semangat kelompok dibangkitkan dengan menunjukkan antusiasme dan optimisme (Bass, 1998 p.5 dalam Stone *et al.*, 2004). Pemimpin transformasional membangun hubungan dengan bawahannya melalui komunikasi yang interaktif. Pemimpin menginspirasi bawahannya untuk melihat masa depan yang lebih baik dengan mengkomunikasikan harapan dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi yang disebarkan. *Idealized influence* dan *inspirational motivation* biasanya dikombinasikan untuk membentuk kepemimpinan yang kharismatik dan inspirasional (Bass, 1998 dalam Stone *et al.*).

c) *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation merupakan karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Menurut Avolio *et al.*, (2004), pemimpin transformasional memberikan tantangan kepada bawahannya untuk berfikir dan berimajinasi, berkreaitivitas, mengakui nilai, kepercayaan, dan cara berfikir. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. (Bass & Avolio, 1994, 1997).

d) *Individualized consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Menurut Avolio *et al.*, (2004) pemimpin transformasional menerapkan *individual consideration* dengan mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian yang lebih dekat kepada kebutuhan bawahannya untuk berprestasi dan berkembang dengan bertindak sebagai mentor dan pelatih, dan mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab Avolio, 1994; Kark & Shamir, 2002 dalam Avolio *et al.*, (2004) .

Melalui kepemimpinan transformasional, para pengikut akan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya; mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Menurut Bass dalam Yukl, (2010), kepemimpinan transformasional mengubah dan memotivasi para pengikutnya dengan cara:

- a. Membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas;
- b. Membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim dan organisasi daripada kepentingan pribadi; dan
- c. mengaktifkan kebutuhan pengikutnya yang lebih tinggi

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama semua anggota organisasi. Budaya ini secara unik milik organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan yang lain (Senjaya dan Anindita, 2020). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Sarhan *et al.*, 2020).

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Mangkunegara, 2005). Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut (Yildiz, 2014). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi (Sarhan *et al.*, 2020).

Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoma dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada didalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama (Sudarmanto, 2009)

Menurut Denison dalam Senjaya dan Anindita, (2020) terdapat empat dimensi budaya organisasi yang diyakini terkait dengan tingkat efektivitas organisasi, diantaranya:

- a. *Involvement dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.

- b. *Consistency dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tingkat kesepakatan anggota terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.
- c. *Adaptability dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.
- d. *Mission dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional pada karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi setiap organisasi. Dalam situasi dan kondisi persaingan usaha yang semakin kompetitif, karyawan yang memiliki komitmen organisasional merupakan aset yang memberikan banyak keuntungan kepada organisasi atau perusahaan. Meyer dan Allen (1997) memandang bahwa komitmen organisasional adalah : “*a psychological state that (a) characterizes the employee’s relationship with the organization, and (b) has implication for the decision to continue membership in organization.*” Berdasarkan definisi tersebut, komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kondisi psikologi yang diidentifikasi hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Richard M. Steers, dalam Senjaya dan Anindita, (2020) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya, ia berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Marsh dan Mannari (1977) dalam Meyer & Allen (1997), mengemukakan bahwa definisi komitmen organisasional yang fokus pada keharusan untuk bertahan

dalam organisasi. Kemudian lebih lanjut Marsh dan Mannari (1977) dalam Meyer & Allen (1997) menyatakan pegawai yang memiliki kewajiban moral untuk bertahan dalam organisasi, terlepas dari status, fasilitas, dan kepuasan yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Komitmen organisasional merupakan variabel yang tidak berdiri sendiri, melainkan terdiri dari beberapa komponen. Meyer dan Allen (1997) membagi komitmen organisasional menjadi tiga komponen, yaitu:

- a) Komitmen afektif yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan kepada organisasinya. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Individu yang memiliki komitmen dalam bentuk ini akan menginternalisasikan nilai organisasi dalam dirinya. Keinginan ini didasarkan pada kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain karena karyawan memang menginginkan (*want to do*).
- b) Komitmen kelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, misalnya gaji, dan keuntungan-keuntungan lain. Karyawan yang memiliki komitmen kelanjutan akan memperhitungkan untung ruginya apabila akan bertahan dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen kelanjutan disebabkan karena karyawan membutuhkan (*need to do*).
- c) Komitmen normatif yang mengacu pada perasaan akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen normative timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dengan kata lain komitmen normatif timbul karena karyawan merasa berkewajiban (*ought to do*).

Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi maupun karyawan. Berikut ini adalah beberapa dampak dari komitmen organisasional berdasarkan hasil penelitian para ahli (Meyer & Allen, 1997):

- a) *Job performance*. Karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi yang kuat akan bekerja lebih keras dan performa mereka lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang komitmen afektifnya lemah. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat termotivasi untuk menampilkan performa kerja yang lebih baik (Meyer & Allen, 1997)
- b) *Absenteeism*. Meyer et. al (1993) mengatakan bahwa komitmen organisasional berkorelasi signifikan dengan absensi yang dilakukan secara sengaja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lemah.
- c) *Tenure* (Lama bekerja). Hasil dari meta analisis yang dilakukan beberapa peneliti menunjukkan bukti bahwa terdapat hubungan yang positif antara masa jabatan di organisasi dan komitmen organisasional (Cohen, 1993a; Mathieu & Zajac, 1990, dalam Meyer & Allen, 1997). Karyawan mungkin memerlukan sejumlah pengalaman tertentu dengan organisasi untuk mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi atau pelayanan jangka panjang yang dilakukan karyawan membuat ia terikat secara afektif terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997).
- d) *Turnover* (Penarikan diri dari organisasi). Meyer & Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan perilaku *turnover* dilakukan secara sengaja. Secara khusus karyawan dengan komitmen kelanjutan cenderung untuk bertahan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1996, dalam Meyer & Allen, 1997).
- e) *Tardiness* (Keterlambatan). Angle & Perry (1981) dalam Meyer & Allen, (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negative dengan keterlambatan. Hadir secara tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi (Mowday et. al., 1982). Penurunan angka keterlambatan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan variabel yang berbeda-beda dalam menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

terhadap Komitmen Organisasional. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Senjaya dan Anindita, (2020)	Variabel : -Kepemimpinan Transformasional -Budaya Organisasi -Komitmen Organisasi -Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1).terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, pada karyawan industri pertambangan. (2) terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan industri pertambangan. (3) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.
2	Sarhan <i>et al.</i> , (2020)	Variabel : -Kepemimpinan Transformasional -Kepuasan Kerja -Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh tipe budaya organisasi yang birokratis dan suportif.
3	Purnomo dan Novalia, (2019)	Variabel : -Budaya Organisasi -Komitmen Organisasional	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional.
4	Sholahudin <i>et al.</i> , (2019)	Variabel : -Budaya Organisasi -Komitmen Organisasi -Implikasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik Kota	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang tinggi serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan publik.

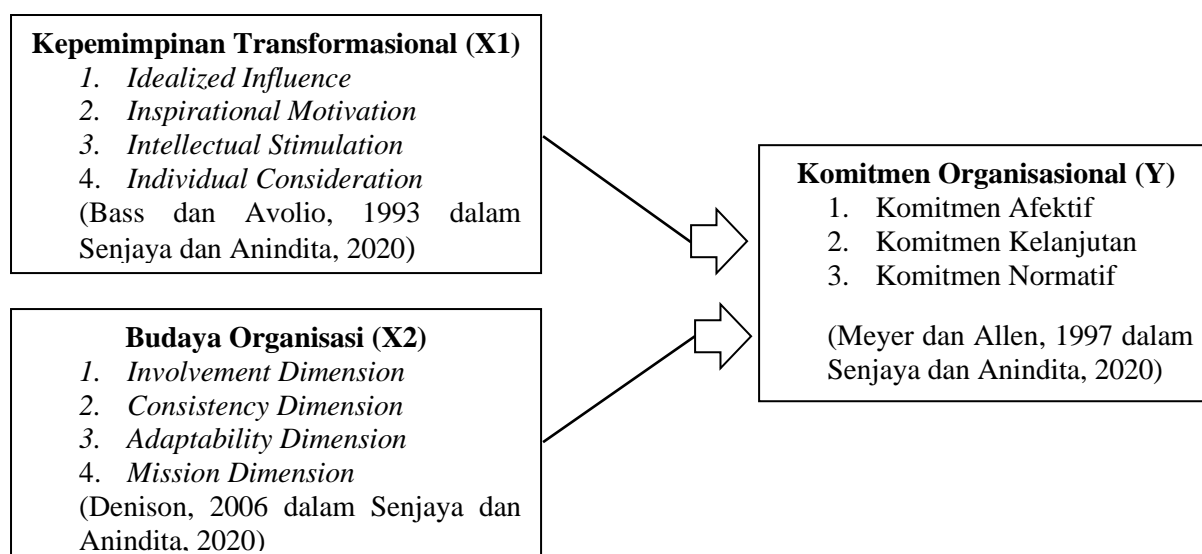
Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Kosasih, 2018	Variabel : -Kepemimpinan Transformasional -Budaya Organisasi -Motivasi Kerja -Kepuasan Kerja -Implikasi pada Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM di Provinsi Banten.

Sumber :Jurnal dan Berbagai *Literature*

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini, kerangka pemikiran ditujukan dalam Gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, dengan kata lain suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin yang berperan

sebagai penentu kearah mana organisasi akan berjalan. Kotter dalam Senjaya dan Anindita, (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "proses menggerakkan kelompok atau grup ke arah tertentu melalui cara non-koersif". Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasional adalah kepemimpinan, dalam menjaga komitmen organisasi juga diperlukan peran kepemimpinan dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama (Purnomo dan Novalia, 2019). Menurut Mowday dalam Senjaya dan Anindita (2020) salah satu faktor yang dianggap penting yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan.

Menurut Bass (1985), dalam Senjaya dan Anindita, (2020) pemimpin transformasional lebih dari sekedar proses pertukaran, kepemimpinan tersebut melibatkan proses memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan kinerja yang diinginkan dengan melakukan kinerja yang diinginkan dengan melakukan stimulasi intelektual dan menginspirasi para bawahan untuk bekerja melebihi kepentingan pribadi mereka demi tujuan, misi atau visi kolektif yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senjaya dan Anindita (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Sarhan, *et, al.* (2020) dengan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Auto2000 Cabang Way Halim.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal.

Budaya organisasi menjadi suatu acuan tersendiri bagi manusia dalam berinteraksi di dalam organisasi, selain itu budaya adalah keinginan efektif, kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku, nilai pribadi seorang individu membimbing perilaku didalam dan diluar pekerjaannya

Menurut Sarhan, *et, al.* (2020) budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap suatu organisasi selain dari faktor kepemimpinan. Menurut Senjaya dan Anindita (2020), budaya organisasi merupakan nilai dan simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama semua anggota organisasi, budaya ini secara unik milik organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan yang lain.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senjaya dan Anindita (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Sarhan, *et, al.* (2020) dan Purnomo dan Novalia (2019) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Auto2000 Cabang Way Halim.

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Perusahaan Auto2000 Cabang Way Halim, Bandar Lampung.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok individual.

C. Sumber Data

Peneliti mengambil beberapa sumber data, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan kepada karyawan Auto2000 Cabang Way Halim, Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sugiyono, 2017). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Auto2000 Cabang Way Halim yang berjumlah 200 orang

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari populasi yang tersedia (Sugiyono, 2017). Penentuan ukuran sampel atau responden dilakukan dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n : Jumlah sampel
 N : Jumlah populasi
 e : Batas Toleransi Kesalahan (5% atau 0,05)

Dengan perhitungan:

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,0025)}$$

$$n = \frac{200}{1 + 0,5}$$

$$n = \frac{200}{1,5}$$

$$n = 133,333$$

$$n = 133$$

Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 133 responden yang merupakan karyawan dari Auto2000 Cabang Way Halim, Bandar Lampung.

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. Sedangkan untuk variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional. Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan yang mampu memiliki efek mendalam dan luar biasa kepada pengikut Senjaya dan Anindita (2020)	1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspirasional 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian Individu	<i>Likert</i> atau Interval
2	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi meliputi sistem ide dan konsep, adat istiadat, tradisi, prosedur, dan kebiasaan untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Denison, et al , (2006) dalam Senjaya dan Anindita (2020)	1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Adaptabilitas 4. Misi	<i>Likert</i> atau Interval
3	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologi yang di identifikasikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selma, Alfindis (2011) dalam Senjaya dan Anindita (2020)	1. Komitmen Afektif. 2. Komitmen Kelanjutan. 3. Komitmen Normatif	<i>Likert</i> atau Interval

Sumber : Berbagai Jurnal dan *Literature*

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian merupakan uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), dengan pendekatan nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat ditemukan jika nilai *loading factor* $> 0,5$, bila ada nilai faktor *loading* kecil maka harus dikeluarkan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten (Ghozali, 2016). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,6$

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu

(Sugiyono, 2017). Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika signifikansi $> 0,05$.

H. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survey yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Auto2000 Cabang Way Halim, Bandar Lampung, dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda.

I. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini secara umum dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara parsial (Uji T).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2017), Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Menurut (Sugiyono, 2017) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasional

X1= Kepemimpinan transformasional

X2= Budaya organisasi

a = Konstan

β_1 = Koefisien X

β_2 = Koefisien X2

e = *error term*

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (*t-test*) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dikatakan berpengaruh signifikan bila $sig < \alpha$ (0,05), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka hipotesis dapat didukung.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,05), maka hipotesis tidak dapat didukung.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, pada karyawan Auto2000 cabang Way Halim Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan yakni: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Terdapat pengaruh kedua antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, pada karyawan Auto2000 cabang Way Halim Bandar Lampung, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang diajukan yakni: budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Simpulan di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel independen yakni kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel independen yakni komitmen organisasional.

B. Saran

Hasil simpulan yang telah diperoleh pada penelitian ini, membuat peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan transformasional responden masih berpendapat netral bahwa Atasan saya memeriksa kembali cara melakukan sesuatu untuk melihat apakah mereka memenuhi standar, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam melakukan pemeriksaan kembali guna memastikan pekerjaan yang dilakukan karyawan memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Pada variabel budaya organisasi responden masih berpendapat netral bahwa perusahaan menanggapi para pesaing dan berbagai perubahan lain dalam lingkungan bisnis dengan baik, dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam merespon perubahan dan mengikuti perkembangan zaman guna meningkatkan kualitas perusahaan dan agar dapat bersaing dengan pesaing perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain untuk diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, selain itu diharapkan dapat menggunakan objek penelitian lain yang lebih luas agar hasil penelitian dapat bervariasi dan lebih teruji.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3, 9–16. <https://www.neliti.com/publications/220923/analisis-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-komitmen-dengan-kepuasan-kerja-sebag>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structure. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structure. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968.
- Dwiyanti, I. A. I., & Jati, I. ketut. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 58–66.
- Ghozali, Imam. 2016. “*Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ismail, A.B., Mohamad, M.H., Mohamed, H. A. (2011). An Empirical Study of The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal (BERj)*, Turkey, 2(1), 89–107. [http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ_2\(1\)11_article5_pp.89-107.pdf](http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ_2(1)11_article5_pp.89-107.pdf)
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Nty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 69–84. <http://eprints.undip.ac.id/14970/>
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Purnomo, A. K., & Novalia, N. (2019). *The Effects of Transformational*

- Leadership and Job Satisfaction on Organizational Commitment*. 65(Icebef 2018), 432–436. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.94>
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Applications for Lecturers' Leadership Development. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.22146/jlo.42965>
- Robbins, S.P. 2016. “*Perilaku Organisasi*”. Jilid 1, Ed.14. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). the Role of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767–782. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Sholahudin, A., Setiawan, A., & Alwi, M. (2019). *The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and its Implications on the Performance of City Public Service*. 306(Isseh 2018), 206–208. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.48>
- Sugiyono. 2017. “*Statistika Untuk Penelitian*”. Bandung : Alfabeta
- Summerfield, M. R. (2014). Leadership: a simple definition. *American Journal of Health-System Pharmacy : AJHP : Official Journal of the American Society of Health-System Pharmacists*, 71(3), 251–253. <https://doi.org/10.2146/ajhp130435>
- Sumual, T. E. M., Hughes, R. L., & Ginnett, R. C. (2019). terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado. *Mimbar*, 31(1), 71–80.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5395>