



Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)

Journal homepage: ejournal.widyamataaram.ac.id/index.php/j-mae



Komitmen organisasional: peran budaya organisasional dan kepemimpinan transformasional (studi pada karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung)

¹Chandra Saputra, ^{2*}Stefanus Rumangkit

^{1,2}Institut Informasi dan Bisnis Darmajaya, Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Gedung Meneng, Kota Bandar Lampung, Lampung 351

*e-mail korespondensi: kit240187@gmail.com

Article Info	Abstract
Keywords: Culture Organization, Transformational Leadership, Commitment Employee	<i>The purpose of this study was determine the effect of Organizational Culture, Transformational Leadership on the employee Commitment Organizational. The research method used in this study is a quantitative method through a survey with a population of 246 people with 114 samples. Human resource need to be managed properly so that the commitment of member organizations is high so that the level of human resource turnover will be low. Organizational commitment needs to be increased by providing support to members so that they have a perception that the organization has valued its contribution, leaders who are able to provide direction and motivation to members to do something better than they expected, and within the organization there must also be organizational cultures can be accepted by all members so that they can maintain members to remain highly committed to supporting the achievement of the goals of the organization.</i>

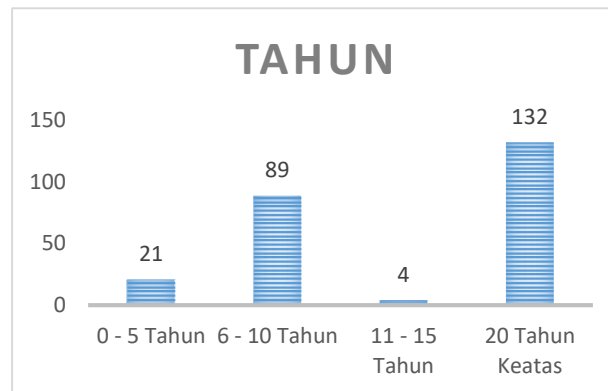
Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Budaya Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional	<i>Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh Budaya Organisasional, Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melalui survei dengan populasi berjumlah 228 orang dengan sampel sebanyak 114 orang. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik sehingga komitmen organisasional yang tinggi akan membuat tingkat turnover sumber daya manusia rendah. Organisasional Komitmen perlu ditingkatkan dengan memberi dukungan kepada anggota sehingga mereka memiliki persepsi organisasi memiliki nilai kontribusi, pemimpin yang mampu untuk memberi arahan dan motivasi kepada anggota untuk melakukan yang lebih baik diluar ekspektasi, dan didalam organisasi juga Budaya Organisasi perlu diterima dengan semua anggota sehingga mereka dapat mempertahankan anggota untuk mempertahankan komitmen yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.</i>

1. PENDAHULUAN

PT. Bukit Asam, Tbk Unit Pelabuhan Tarahan merupakan perusahaan pertambangan batubara yang kegiatannya adalah penambangan batubara (eksploitasi & eksplorasi) serta pengiriman (ekspor) ke berbagai negara asia seperti india dan jepang, PT.Bukit Asam, Tbk



juga melakukan pengiriman ke berbagai daerah di dalam negeri untuk pasokan pembangkit listrik PLN. Berdasarkan data diatas dilakukan proses wawancara dilakukan terhadap 8 orang karyawan pada bagian office dan operasional pada tanggal 6 Januari 2021 di PT. Bukit Asam hasil wawancara terkait tingkat komitmen organisasional pada karyawan menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan berada pada tingkat yang sedang karena Sebagian karyawan tidak terpikirkan untuk berhenti ataupun ingin melamar ditempat lain karena apa yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang karyawan inginkan. Dan Sebagian karyawan tidak ingin tetap tinggal dalam organisasi dalam beberapa tahun kedepan, karena sikap pemimpin dan budaya kerja pada satuan kerja membuat bekerja menjadi kurang nyaman.



Gambar 1. Grafik Data Masa Kerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk. pada tahun 2021

Komitmen organisasional karyawan yang tinggi menunjukkan keinginannya untuk tetap tinggal pada organisasi sehingga akan berusaha bekerja secara optimal selain itu komitmen organisasional memiliki dampak kepada karyawan untuk berusaha keras agar dapat mengikuti aturan-aturan yang diberikan perusahaan, pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Luthan komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan (Purnamasari dan Sriathi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang telah dikaji memiliki kesenjangan pada hasil yang diperoleh antara lain hasil penelitian Purnamasari dan Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Rosyidah *et al.* (2018) menjelaskan budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Purnamasari dan Sriathi (2019) yang menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, berbeda dengan hasil penelitian Syarif *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah budaya organisasional, karena budaya organisasional adalah sebuah identitas yang ada dalam

organisasional karena membedakan budaya organisasional dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasional dapat membantu mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan bentuk budaya organisasional yang perusahaan inginkan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan mengamalkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasional pada perusahaan dengan sebaik-baiknya, karena ingin untuk tetap tinggal dalam perusahaan, bekerja lebih keras dan setia pada organisasinya. Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 6 Januari 2020 terhadap 5 orang karyawan, menunjukkan tingkat budaya organisasional yang rendah pada karyawan karena sosialisasi budaya organisasional yang ada kurang tersampaikan dengan baik, sosialisasi hanya dilakukan dengan memasang spanduk pada lobby kantor utama dan dicantumkan pada *ID Card* karyawan, tetapi kurang sosialisasi secara langsung. Hasil wawancara mengenai budaya organisasional yang ada di perusahaan, karyawan tidak mengetahui 5 budaya organisasional yang ada di perusahaan, hanya melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

Pada suatu perusahaan pemimpin akan mempengaruhi perilaku bawahannya, Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendukung komitmen karyawan karena dapat memberikan arahan kepada perubahan yang lebih baik. Peran seorang pemimpin adalah dapat mengarahkan anggotanya dalam kegiatan organisasi yang mana bila seorang pemimpin dapat mengayomi bawahannya maka bawahan akan memiliki semangat untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh. Kepemimpinan transformasional, yaitu memberikan dorongan dan semangat kepada bawahannya untuk mencapai tujuan, pemimpin yang berkomitmen untuk memperhatikan masalah yang dihadapi oleh pengikut mereka dan perkembangan kebutuhan setiap pengikut (Ridwal, 2018). Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan yang dilakukan pada tanggal 6 Januari 2021, ketika bawahan terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya pemimpin akan membantu memberikan masukan, serta langkah-langkah dalam menyelesaikan masalah, begitu juga ketika ada masalah yang dihadapi satuan kerja pemimpin mengajak kepada semua bawahannya berkumpul untuk membicarakan lebih lanjut masalah yang dihadapi, pemimpin tersebut mendorong bawahannya agar percaya dapat menghadapi masalah tersebut, pemimpin juga memberikan solusi penyelesaian masalah yang dihadapi.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional diperkenalkan oleh Whyte pada kisaran tahun 1956, berakar dari paradigma teori pertukaran sosial (*Exchange Social Theory/SET*) dalam memahami perilaku organisasi, penelaahan teori tersebut sudah berlangsung sejak tahun 1920-an. Teori tersebut meyakini bahwa pertukaran sosial merupakan interaksi yang berkelanjutan yang menciptakan kewajiban (Yusuf dan Syarif, 2018). Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan (Purnamasari dan Sriathi, 2019).

John Meyer dan Nancy Allen ([Oupen et al., 2020](#)) mengidentifikasi 3 jenis komponen komitmen organisasional adalah mencerminkan kekuatan dan kecenderungan individu yang terus bekerja dalam organisasi, karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan puas dengan organisasi. Komitmen berkelanjutan, mencerminkan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena tidak mempunyai pilihan pekerjaan lain, sehingga individu sangat ingin pindah ke tempat kerja. Komitmen normatif, Didefinisikan sebagai rasa kewajiban bahwa karyawan harus tetap dalam organisasi karena rasa hutang budi mereka. Menurut Minner ([Utaminingsih, 2014](#)) mengatakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu Faktor personal mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dll. Karakteristik pekerjaan mencakup lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll. Karakteristik struktur, termasuk ukuran organisasi, bentuk organisasi (seperti sentralisasi atau desentralisasi), keberadaan serikat pekerja, dan tingkat kontrol organisasi terhadap karyawan. Pengalaman kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang telah bekerja di organisasi selama beberapa tahun dan karyawan yang telah bekerja puluhan tahun pasti memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Tingkat tinggi atau rendahnya komitmen organisasional karyawan dalam organisasi akan menjadi pertimbangan bagi manajer, manajer akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Tanpa menunjukkan komitmen yang meyakinkan, maka promosi seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan dilakukan. Rendahnya kualitas kerja dapat menyebabkan kurangnya loyalitas pada perusahaan sehingga apabila komitmen karyawan rendah bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik. [Utaminingsih \(2014\)](#) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang menentukan karyawan memiliki komitmen organisasional yaitu. Komitmen Afektif yaitu Keinginan yang kuat untuk tinggal dalam organisasi, Komitmen Normatif yaitu keinginan yang kuat untuk memenuhi keinginan organisasi dan Komitmen Kontinuen yaitu berkeyakinan dan percaya terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Budaya Organisasional

Teori Budaya Organisasional menurut [Warrick \(2017\)](#) yaitu menggambarkan organisasi atau sekelompok manusia yang berperilaku seperti negara atau keluarga, kelompok ini cenderung membentuk budaya tertentu, dan ia merujuk pada budaya dari sekelompok atau seluruh anggota organisasi yang bekerja bersama ([Warrick, 2017](#); [Aranki et al., 2019](#)). Budaya organisasional adalah sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan menjadi sebuah system yang dapat mempengaruhi pengaturan personel dan tujuan professional, bentuk-bentuk tugas, dan sumber daya. Nilai-nilai tersebut akan menjadi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. [Utaminingsih \(2014\)](#) memberikan penjelasan tentang fungsi budaya dalam suatu organisasi: Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa

identitas kepada anggota-anggota organisasi, Bbdaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.

[Utaminingsih \(2014\)](#) mengungkapkan terdapat sejumlah karakter penting yang berupa aspek yang mengikat anggota organisasi dalam berperilaku, yaitu, 1) Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa digunakan oleh anggota organisasi. 2) Norma, adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. 3) Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya, misalnya adalah tingginya kualitas produk/jasa, rendahnya tingkat absensi. 4) Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya. 5) Peraturan-peraturan, adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus belajar dari peraturan ini agar dapat diterima dalam organisasi. 6) Iklim organisasi, adalah “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi, dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam hubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Menurut [Purnamasari dan Sriathi \(2019\)](#) Indikator Budaya Organisasional adalah Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah sifat atau ciri khasnya sebagai seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin adalah orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan ada pada setiap orang, dan kepemimpinan organisasi adalah kemampuan untuk menggerakkan dan membimbing orang dalam membangun kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya ([Utaminingsih, 2014](#)). [Lubis dan Susanti \(2019\)](#) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan yaitu: Gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan yaitu seseorang pemimpin mampu mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis; mampu menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual dan menaruh perhatian terhadap perbedaan-perbedaan yang dimiliki bawahannya ([Hadi dan Diansyah, 2018](#)).

[Ridwal \(2018\)](#) menyatakan dimensi kepemimpinan transformasional yaitu: Agen Perubahan, Memberi inspirasi/motivasi, mempercayai bawahan, digerakkan oleh nilai, pembelajar seumur hidup, kemampuan mengatasi kompleksitas, visionaris. Menurut [Bakhtiar \(2019\)](#) indikator kepemimpinan transformasional terdiri dari Pengaruh Idealis yaitu Perilaku pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide - ide penting, besar dan agung serta mampu menularkan pada pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi - emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Pehatian Individu yaitu perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah menjaga kontak langsung (*face to face*) dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Stimulasi Intelektual yaitu Stimulus intelektual merupakan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan melalui perspektif baru, pimpinan mendorong bawahan untuk memunculkan ide-ide baru, dan pemimpin mendorong

dan merangsang kreatifitas bawahan untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Motivasi Inspiratif yaitu Motivasi inspiratif merupakan gaya pemimpin yang memberikan inspirasi dan motivasi pada karyawan.

Hipotesis

Budaya organisasional adalah bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, kekhasan dan perilaku. Budaya organisasi yang terbentuk kuat, menghasilkan kerja tim yang kompak, komunikasi antar rekan dan atasan yang baik, saling menghargai dan bertoleransi sesama anggota organisasi. Teori Budaya Organisasional menurut [Warrick \(2017\)](#) yaitu menggambarkan organisasi atau sekelompok manusia yang berperilaku seperti negara atau keluarga, kelompok ini cenderung membentuk budaya tertentu, dan ia merujuk pada budaya dari sekelompok atau seluruh anggota organisasi yang bekerja bersama ([Warrick, 2017](#), [Aranki et al., 2019](#)). Kuatnya organisasi akan meningkatkan konsistensi sikap dalam organisasi yang berhubungan positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Sesuai dengan para peneliti terdahulu yang membuktikan [Oupen et al. \(2020\)](#), [Purnamasari & Sriathi \(2019\)](#), dan [Rahmi & Mulyadi \(2018\)](#) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi komitmen organisasional.

H₁ : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional

[Indrayanto \(2018\)](#) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikutnya menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikutnya untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan ([Purnamasari dan Sriathi, 2019](#)). Kepemimpinan Transformasional dapat membawa perubahan dalam organisasi, karena mampu memotivasi bawahan agar bekerja dengan sungguh-sungguh demi sasaran organisasi, mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyadarkan bawahan terhadap potensi diri yang masih dapat dikembangkan, dan menjadi contoh bagi bawahan hingga dapat sepertinya. Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi dan mempengaruhi anggota dengan luar biasa untuk dapat melampaui kepentingan sendiri. Karyawan yang termotivasi akan melakukan perubahan di organisasi sehingga mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki anggota. Teori sifat kepemimpinan yaitu kemampuan untuk menggerakkan dan membimbing orang dalam membangun kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya ([Utaminingsih, 2014](#)). Pernyataan ini didukung oleh penelitian [Rahmi & Mulyadi \(2018\)](#), [Purnamasari & Sriathi \(2019\)](#), dan [Samuel et al. \(2020\)](#) yang menyatakan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₂ : Gaya Kepemimpinan Tranformasional Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang menggambarkan peran budaya organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Penelitian ini disebut penelitian deskriptif karena penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan, Bandar Lampung. Danim (2012) menjelaskan jika sampel lebih dari 100 maka sampel minimal adalah 10%-20%. Merujuk pada teori Danim (2012) tersebut maka sampel yang diambil adalah sejumlah 114 orang dari total populasi adalah 228 Orang. Sampel yang diambil adalah setengah dari jumlah populasi yaitu 114 orang dari total populasi 228 orang, yang terdiri dari seluruh satuan kerja yang beroperasi di PT. Bukit Asam. Tidak ada kriteria khusus yang diambil pada penelitian ini, sampelnya adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan, Bandar Lampung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian ini menggunakan responden dengan jumlah 114 orang. Jawaban kuesioner dari 114 orang tersebut yang digunakan sebagai data dalam melakukan analisis data. Dari 114 orang tersebut, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, karyawan laki-laki mendominasi dengan presentase 89,5%, berdasarkan masa kerja terdapat sebanyak 42 karyawan (36,85%) yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun. Sedangkan berdasarkan usia, karyawan yang mendominasi adalah karyawan yang berusia 15 – 30 tahun dengan presentase 65,8%. Hasil dari karakteristik tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden merupakan karyawan yang loyal terhadap perusahaan dan sebagian besar karyawan berada pada masa usia produktif.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas. Dalam pengujian validitas mengacu pada uji korelasi *product moment*, sedangkan untuk uji reabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Pengujian uji instrumen menunjukkan bahwa, instrumen yang digunakan telah valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan, nilai Sig > Alpa, dimana nilai alpa menggunakan nilai 0,05. Sedangkan, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional melebihi nilai 0,6. Berikut tabel uji reabilitas:

Tabel 1
Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpa	Kesimpulan
Komitmen Organisasional	0.752	Tinggi
Budaya Organisasional	0.734	Tinggi
Kepemimpinan Transformasional	0.753	Tinggi

Sumber: Data diolah 2021

Setelah dilakukan pengujian instrumen, maka selanjutnya dilakukan uji regresi berganda. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,324 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Transformasional dengan Komitmen Organisasional memiliki tingkat hubungan rendah karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.324 berada pada rentan 0.200 – 0.399 . Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,105 artinya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional dapat menjelaskan Komitmen Organisasional sebesar 10.5% sedangkan sisanya yaitu 89.5% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 2
 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std Error
Constant	10.646	3.616
Budaya Organisasional	0.027	0.063
Kepemimpinan Transformasional	0.343	0.103
R (Korelasi)	0.324	
R Square (Determinasi)	0.105	

Sumber: Data diolah 2021

Hasil regresi berganda juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional sebesar 2,7%, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasional sebesar 34,3%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh [Arifudin \(2020\)](#) dan [Widyatmika \(2020\)](#) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan Uji T. Hasil atau temuan uji T, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
 Hasil Pengujian Uji T

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasional (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0.667	0.05	Sig > Alpha	Tidak Berpengaruh
Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0.001	0.05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 3 hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Budaya Organisasional, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0.667. Dengan demikian nilai Sig > alpha (0.667 > 0.05) maka H₀ diterima dan menolak H₁ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Temuan lain dari pengujian uji T, adalah kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan. Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung

Pembahasan

Temua pertama dari kajian ini adalah Budaya Organisasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya atau tidak adanya budaya organisasional didalam suatu organisasi/perusahaan pada karyawan tidak akan mempengaruhi komitmen organisasional. Kesibukan dalam menyelesaikan pekerjaannya membuat para karyawan tidak terlalu memikirkan budaya organisasional yang ada di perusahaan, setiap satuan kerja pada PT. Bukit Asam membentuk budaya organisasional tertentu seperti nilai, norma dan kebiasaan. Budaya organisasional yang terbentuk sendiri pada satuan kerja menghasilkan nilai tersendiri terhadap perusahaan, karenanya budaya organisasional perusahaan tidak mempengaruhi pada para karyawan. Tidak berpengaruhnya hasil pengujian diketahui berdasarkan hasil wawancara kurangnya sosialisasi budaya organisasional oleh atasan mengakibatkan karyawan PT. Bukit Asam tidak mengetahui budaya organisasional yang ada di perusahaan dan para karyawan hanya berfokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan olehnya dari atasan. Berdasarkan uraian tersebut didukung oleh Teori Wehmeyer tentang determinasi diri yaitu kemampuan untuk mengambil tindakan yang didasari oleh kehendak diri sendiri dalam mengambil keputusan ketika menyelesaikan pekerjaannya (Widiastuti, 2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Purnamasari dan Sriathi (2019), Rahmi dan Mulyadi (2018), dan Aranki *et al* (2019), tak sejalan dengan hasil penelitian ini karena hasil penelitian menunjukkan budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ridwal (2018) sependapat dengan hasil pengujian yang dilakukan karena menyatakan tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional.

Temuan kedua dari investigasi yang dilakukan adalah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung. Artinya Kepemimpinan Transformasional berdampak pada Komitmen Organisasional yang dirasakan oleh para karyawannya, hal ini menyatakan adanya pengaruh jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat begitu juga sebaliknya jika pengaruh Budaya Organisasi menurun maka Komitmen Organisasional akan menurun. Sosok pemimpin yang dapat mendorong bawahannya dapat berkembang, dengan memberikan perhatian kepada bawahan, membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi pengikutnya adalah sosok yang diinginkan seorang bawahan terhadap atasannya, karena anggota merasa pimpinan mereka memperhatikan bawahannya. Hasil wawancara menunjukkan ketika ada masalah yang dihadapi satuan kerja pemimpin mengajak kepada semua bawahannya berkumpul untuk membicarakan lebih lanjut masalah yang dihadapi, pemimpin tersebut mendorong bawahannya agar percaya dapat menghadapi masalah tersebut, pemimpin juga memberikan solusi penyelesaian masalah yang dihadapi.

Kepemimpinan adalah sifat atau ciri khasnya sebagai seorang pemimpin. Hasil penelitian didukung oleh teori sifat kepemimpinan menurut Yukl (2012) yaitu bahwa perilaku pemimpin dapat meningkatkan kinerja kelompok karna dapat mempengaruhi *intervening variable* (usaha dan kerja tim) yang dapat mempengaruhi kinerja kelompok (Ghufron, 2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Samuel *et al.* (2020), Rahmi

& Mulyadi (2018), dan Purnamasari & Sriathi (2019) sependapat dengan hasil pengujian yang dilakukan karena menyatakan ada pengaruh antara Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. Dan hasil pengujian ini tak sejalan pada penelitian terdahulu oleh Syarif *et al.* (2017) dan Ridwal (2018), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dihasilkan setelah melakukan analisis data, yaitu: (1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dan (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh pada komitmen organisasional. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka perusahaan harus mengimplemmentasikan hal-hal berikut : Dilakukan *briefing* pagi sebelum jam kerja dimulai awal *briefing* secara seksama menyebutkan budaya organisasional beserta penjelasannya lalu dilanjut dengan membahas pekerjaan, Sosialisasikan Budaya Organisasional melalui *speaker* ruangan yang tertanam pada langit-langit. Dengan terbiasa mendengar dan mengulang budaya organisasional perusahaan akan memudahkan mengingat budaya organisasional yang ada pada perusahaan, dan Pemimpin diharapkan dapat menghargai bawahannya karena karyawan sangat mengapresiasi bentuk penghargaan oleh atasan. Penghargaan terhadap bawahan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73-87.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38-47
- Danim (2012). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Gramedia Indonesia, Jakarta
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1), 73-79.
- Hadi, M. F., & Diansyah, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 8(1), 98-107.
- Indrayanto, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PNS Kabupaten Banyumas. *Civil Service Journal*, 12, 83-90.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA (JCI), *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*, 1-10.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.

- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional PT. GED Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1543–1576.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76.
- Ridwal. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organsasi Di Sdn Pucung Iii Kec. Kota Baru Kabupaten Karawang*. Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 5(1), 139–157.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1-16.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 94-114.
- Syarif, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Pengaruh dan Mempengaruhi* (N. A. Saleh (ed.)). CV Nas Media Pustaka.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention, *The academy of management perspectives*, 26, 66-85.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Pengaruh dan Mempengaruhi* (N. A. Saleh (ed.)). CV Nas Media Pustaka.
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.
- Widiastuti, Benedicta Herlina. (2020) *Studi Eksperimen Penggunaan Participatory Photography Untuk Meningkatkan Determinasi Diri Individu Tuli*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 8(1)
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3486-3505.