

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indra Eramulti Logam Industri

Oleh:

Maulidiya Alief Astita

Rifdah Abadiyah selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2023



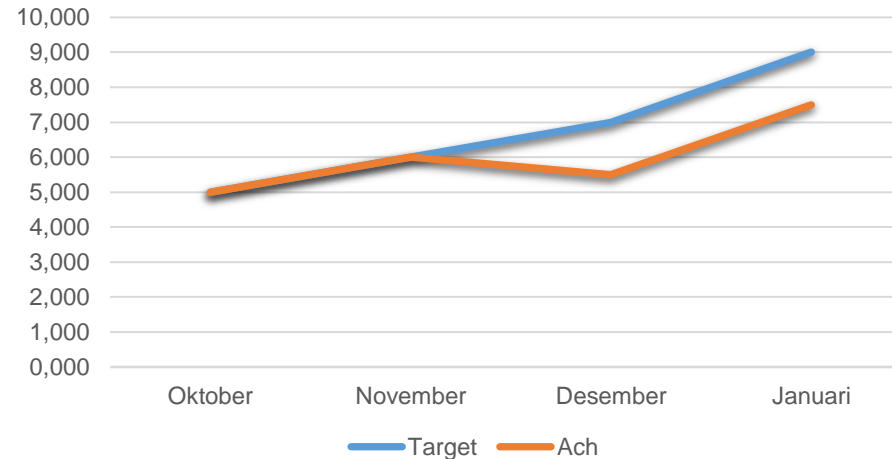
Pendahuluan

Indonesia adalah negara berkembang yang mengalami perkembangan ekonomi yang naik turun seiring dengan perkembangan zaman. Dalam dunia bisnis, Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara tetangga melalui ekspor dan impornya. Bisnis di Indonesia sangat berkembang dengan pesat karena mampu menciptakan kreasi dan inovasi yang selalu mengikuti perkembangan zaman. Banyak perusahaan-perusahaan yang berkembang di Indonesia. Untuk membuat suatu usaha berkembang, inovasi dan kreasi yang mengikuti perkembangan zaman sangat penting. Hal ini dapat membuat perusahaan tetap kompetitif dan menjadi pemain utama dalam industri. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang baik, yang dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan berdedikasi untuk memajukan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen afektif karyawan melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini penting untuk diketahui karena dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan serta menjadi faktor yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen afektif karyawan.^[3] Oleh karena itu, pemahaman tentang interaksi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim organisasi sangat penting untuk diketahui dan diterapkan dalam pengelolaan SDM pada karyawan.

Pendahuluan

Data produksi PT. Indra Eramulti Logam Industri Tahun 2022



Dalam beberapa bulan terakhir, PT Indra Eramulti Logam Industri mengalami penurunan produksi. Pada bulan desember terjadi penurunan dari target 7.000 batang timah hitam menjadi 5.500 batang timah hitam. Sedangkan pada bulan januari terjadi peningkatan produksi dari 5.500 menjadi 7.500 batang timah hitam, tetapi masih belum mencapai target. Setelah dilakukan analisis, manajemen perusahaan menemukan bahwa salah satu penyebab penurunan produksi yakni karyawan merasakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidaknyamanan pada karyawan dikarenakan pekerjaan yang monoton dan dilakukan sehari-hari yang membuat karyawan jenuh. Hal ini mengarah tidak adanya ikatan emosional antar karyawan.

Pendahuluan

Beberapa penelitian yang membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif yang dilakukan oleh Kania menghasilkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan terhadap komitmen afektif.^[5] Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniatul Dkk yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.^[6]

Selanjutnya penelitian mengenai budaya organisasi yang sebelumnya dilakukan oleh Erin Cahyaningrum Dkk memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.^[2] Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriani Dkk memperoleh hasil yang berbeda yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.^[7]

Penelitian mengenai iklim organisasi juga sebelumnya pernah dilakukan oleh Rahmi Dkk yang menghasilkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.^[8] Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung dan I Made Artha yang menghasilkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.^[9]

Pendahuluan

Novelty

Banyak yang telah melakukan penelitian Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening tetapi masih ada beberapa penelitian yang *inkonsisten* dalam hasil penelitiannya. Oleh karena itu, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi sebagai variabel intervening. Artinya, penelitian ini mencoba untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi memengaruhi iklim organisasi, dan bagaimana iklim organisasi memengaruhi komitmen afektif karyawan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Rumusan Masalah

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening



Pertanyaan Penelitian

Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Langsung Terhadap Komitmen Afektif ?

Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi

Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif ?

Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Komitmen Afektif ?

Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi ?

Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi ?

Apakah Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi ?



Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri (IMLI) yang beralamat di desa Gunung Gangsir, kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur

Untuk mengukur jumlah sampel yang relative besar dan tidak dapat diketahui pasti, maka penelitian ini menggunakan sampel yang didasarkan pada pendapat Arikunto (2008:116) yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek penelitiannya lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil 10-15%, 20-55% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan dana.[3] Dari pendapat Arikunto tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 500 orang. Berarti $500 \times 20\% = 100$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert dalam setiap pertanyaan.

Metode

Teknik Analisis :

Pengujian Instrument Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian data dalam penelitian ini akan menggunakan software SPSS (Statistical Program for Social Science).

Pengujian Hipotesis :

Uji t

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen

Path analysis

Path analysis bertujuan menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel independent melalui variabel intervening terhadap variabel dependent

Hasil dan Pembahasan

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	0.477	0.1966	Valid
	KT2	0.324	0.1966	Valid
	KT3	0.270	0.1966	Valid
	KT4	0.364	0.1966	Valid
	KT5	0.258	0.1966	Valid
Budaya Organisasi (X2)	BO1	0.474	0.1966	Valid
	BO2	0.391	0.1966	Valid
	BO3	0.424	0.1966	Valid
	BO4	0.429	0.1966	Valid
Komitmen Afektif (Y)	KA1	0.380	0.1966	Valid
	KA2	0.481	0.1966	Valid
	KA3	0.511	0.1966	Valid
	KA4	0.369	0.1966	Valid
	KA5	0.427	0.1966	Valid
Iklim Organisasi (Z)	IO1	0.348	0.1966	Valid
	IO2	0.473	0.1966	Valid
	IO3	0.421	0.1966	Valid
	IO4	0.406	0.1966	Valid
	IO5	0.477	0.1966	Valid

Uji Validitas

Pada penelitian ini akan mengukur variabel kepemimpinan transformasional, jika suatu instrumen dapat mengukur kepemimpinan transformasional maka suatu instrumen dapat dinyatakan valid. Analisis dari suatu faktor untuk mengorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang di ukur, dimana rtabel ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $(n)-df (2) = 98$. Maka rtabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1918.

Berdasarkan table disamping bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.872	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.873	0.60	Reliabel
Komitmen Afektif (Y)	0.871	0.60	Reliabel
Iklim Organisasi (Z)	0.865	0.60	Reliabel

Uji Realibilitas

Uji statistik Chronbach alpha merupakan salah satu uji yang dapat digunakan untuk menghitung probabilitas data penelitian. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila nilai Chronbach Alpha lebih kecil daripada 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak mempunyai nilai reliabilitas (tidak reliabel).
- Apabila nilai Chronbach Alpha lebih dari 0,6 maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas (reliabel).

Berdasarkan table disamping terlihat jika hasil dari uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha dari tiap variabel yaitu lebih besar dari 0.60 (>0.60). Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai 0.872, budaya organisari 0.873, komitmen afektif 0.871, dan iklim organisasi sebesar 0.865. Maka dapat disimpulkan jika seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53122658
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.059
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

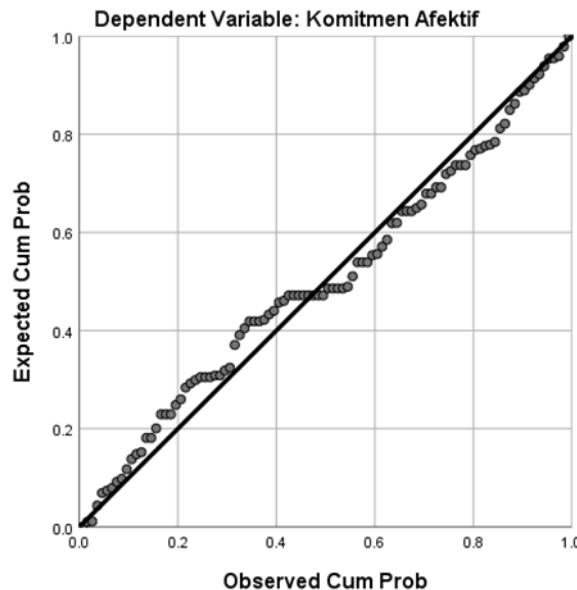
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov, ditentukan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data yang beredar merupakan data tidak normal.
- Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov smirnov menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka disimpulkan bahwa data yang beredar adalah data secara normal.

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan jika sebaran data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Hasil dan Pembahasan

Uji Linearitas

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
Z*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Dalam penelitian ini menggunakan metode *test for linierity* dengan Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan atau terdapat hubungan antar variabel yang linear Jika taraf signifikansi didalam uji linieritas menunjukkan angka 0,05 atau kurang dari 0,05.

Hasil dan Pembahasan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.451	.434	1.555	2.006

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Uji autokorelasi adalah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi yang sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya time series, seperti waktu berkala, mingguan, bulanan dan seterusnya. Uji autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin Watson (DW), ketika nilai Durbin Watson (DW) dibawah angka 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai durbin watson sebesar 2.006 dengan kata lain masih dibawah standart terjadinya autokorelasi. Sehingga dengan kata lain, regresi berganda pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.098	2.025		3.506	.001		
	Kepemimpinan Transformasional	.288	.114	.257	2.520	.013	.552	1.811
	Budaya Organisasi	-.179	.090	-.167	-1.986	.050	.812	1.232
	Iklm Organisasi	.524	.110	.522	4.759	.000	.476	2.102

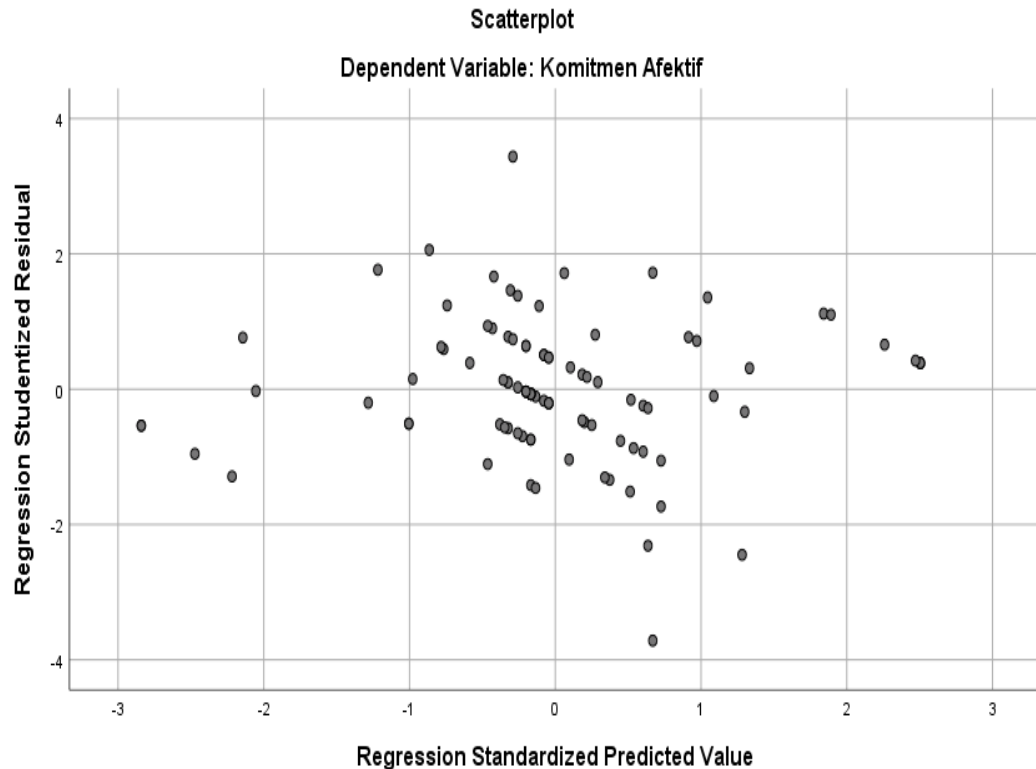
a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF menunjukkan angka dibawah atau <10 , dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai $>0,1$ maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel bahwa pada variabel X1 (kepemimpinan tranformasional) memiliki nilai VIF sebesar $1.811 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0.552 > 0.10$. Variabel X2 (budaya organisasi) memiliki nilai VIF sebesar $1.232 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0.812 > 0.10$. Variabel Z (Iklm Organisasi) nilai VIF sebesar $2.102 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0.476 > 0.10$. Maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa residual variabel tidak sama pada sebuah penelitian didalam model regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila terjadi sebaran titik-titik pada grafik yang membentuk sebuah pola teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terjadi sebuah pola atau titik-titik pada grafik tersebut menyebar di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik – titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis (Uji Parsial (T)) model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.098	2.025		3.506	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.288	.114	.257	2.520	.013
	Budaya Organisasi	-.179	.090	-.167	-1.986	.050
	Iklm Organisasi	.524	.110	.522	4.759	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen afektif

Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 2.520, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($2.520 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Budaya organisasi terhadap komitmen afektif

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar -1.986, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($-1.986 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.050 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen afektif.

Iklm oerorganisasi terhadap komitmen afektif.

Variabel iklim organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.759, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($4.759 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.434	1.555

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.671 atau 67.1% yang artinya keeratan hubungan variabel independen dan dependen sebesar 67.1% yang merupakan hubungan yang kuat sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini:

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.434	1.555

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 memiliki nilai sebesar 0.434 atau 43.4% (0.434×100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat menjelaskan tentang variabel komitmen afektif dan sisanya sebesar 56.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.413	1.863		.759	.450
	Kepemimpinan Transformasional	.672	.080	.600	8.351	.000
	Budaya Organisasi	.312	.077	.291	4.051	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

Kepemimpinan tranformasional terhadap Iklim Organisasi

Variabel kepemimpinan tranformasional memiliki nilai t-hitung sebesar 8.351, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($8.351 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 > 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Iklim organisasi

Budaya organisasi terhadap Iklim Organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.051, sedangkan t-tabel sebesar 1.984 ($4.051 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan jika hipotesis diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap iklim organisasi.

Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	1.435

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.724 atau 72.4% yang artinya keeratan hubungan variabel independen dan dependen sebesar 72.4% yang merupakan hubungan yang kuat sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini:

Interpretasi	Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
	0,00 - 0,199	Sangat rendah
	0,20 - 0,399	Rendah
	0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
	0,60 - 0,799	Kuat
	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	1.435

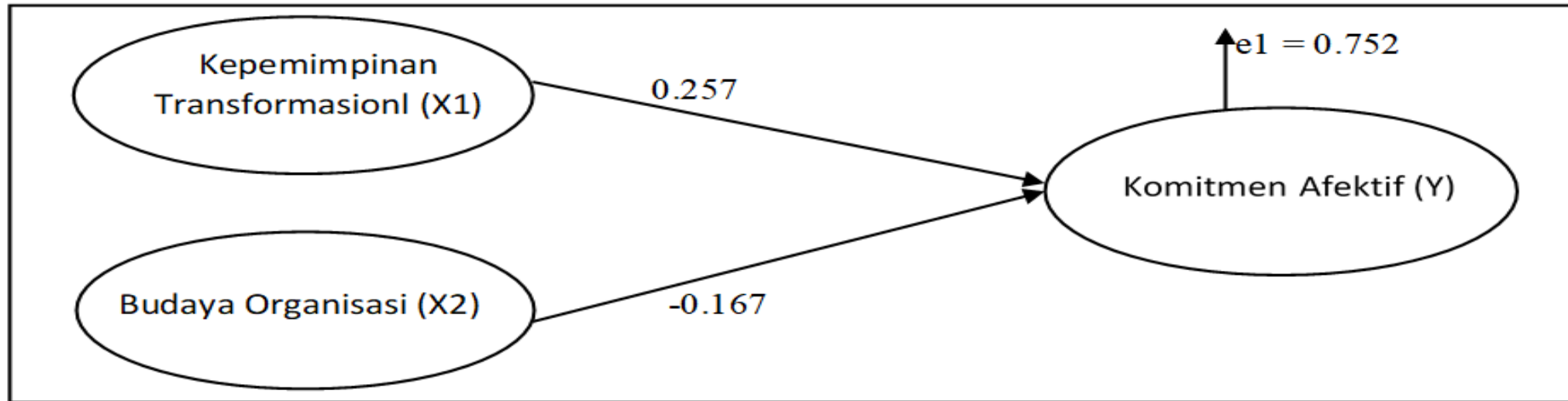
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R² memiliki nilai sebesar 0.514 atau 51.4% (0.514×100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat menjelaskan tentang variabel komitmen afektif dan sisanya sebesar 48.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

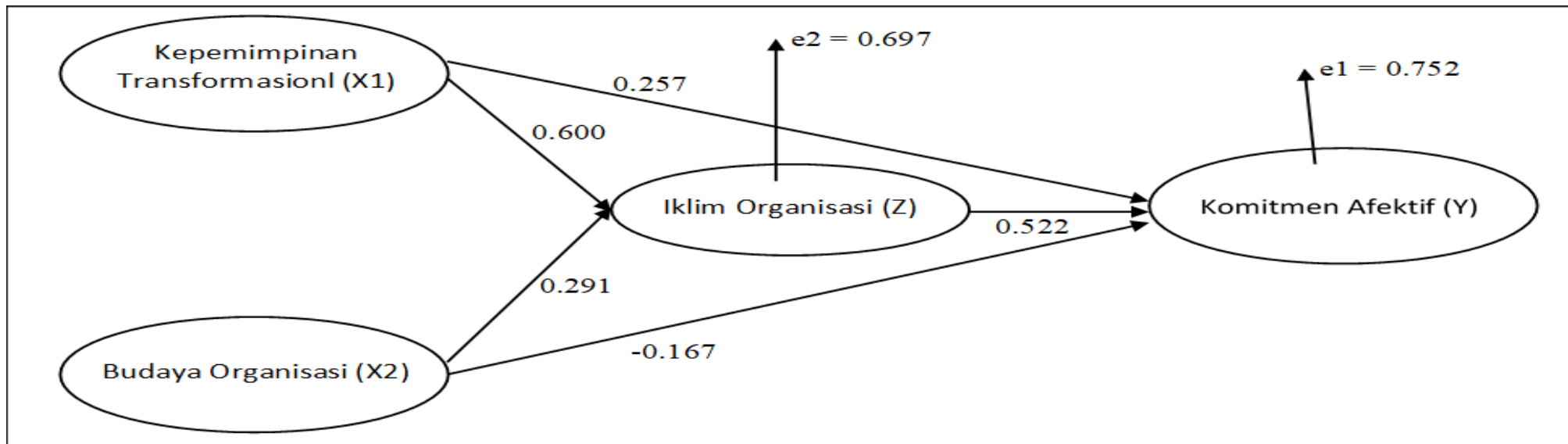
Koefisien Jalur Model 1

Berdasarkan output regresi model 1 diketahui bahwa nilai R² yaitu sebesar 0.434. Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi pada komitmen afektif sebesar 43.4%, sedangkan residunya sebesar 56.6% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e1 yang diperoleh dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0.434)} = 0.752$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 1:



Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan output regresi model 2 diketahui bahwa nilai R² yaitu sebesar 0.514 Maka hal tersebut menyatakan jika peran variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen afektif pada iklim organisasi sebesar 51.4%, sedangkan residunya sebesar 48.6% peran pada variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga memperoleh nilai e² yang diperoleh dengan rumus $e^2 = \sqrt{(1-0.514)} = 0.697$. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur model 2:



Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) pada iklim organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0.600. sedangkan pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi dapat dihitung dengan perkalian antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif * iklim organisasi terhadap komitmen afektif yaitu $0.257 * 0.522 = 0.134$. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.600 + 0.134 = 0.734$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0.600 > 0.134$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

Budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi

Berdasarkan diagram jalur model 2 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi (X2) pada iklim organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0.291. sedangkan pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi dapat dihitung dengan perkalian antara budaya organisasi terhadap komitmen afektif * iklim organisasi terhadap komitmen afektif yaitu $-0.167 * 0.522 = -0.087$. Maka pengaruh total yang diberikan dapat dihitung dari pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.291 + (-0.087) = 0.204$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung ($0.291 > -0.087$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Komitmen Afektif (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) mengenai Gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif diketahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri di Pasuruan. Pada umumnya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini sesuai dengan jawaban responden, karyawan biasanya lebih memilih mengikuti apa yang diperintahkan daripada berinisiatif untuk melakukan tugas yang ada. Hal ini yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional hubungannya menjadi negative terhadap komitmen afektif.

Hipotesis kedua : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Iklim Organisasi (Z).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi diketahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional bisa karena pada saat bekerja mengalami tekanan dan banyak beban yang harus dikerjakan sehingga gaya kepemimpinan transformasional tidak berjalan seiring perubahan iklim dalam Perusahaan.

Hipotesis ketiga : Iklim Organisasi (Z) Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) mengenai Komitmen Afektif Terhadap Iklim Organisasi diperoleh diketahui iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan kualitas iklim organisasi yang baik maka akan timbul rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang berarti bahwa iklim organisasi lebih baik mempengaruhi komitmen afektif sehingga pengaruhnya positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri.

Hipotesis keempat : Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Afektif (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan karyawan Pt. Indra Eramulti Logam Industri merasakan kuat lemahnya komitmen afektif dari karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh rasa adil yang dirasakan karyawan. Hal ini didukung oleh pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang berarti bahwa budaya organisasi lebih baik mempengaruhi komitmen afektif sehingga pengaruhnya positif dan signifikan

Hipotesis Kelima : Budaya Organisasi (X1) Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi (Z)

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pada umumnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan struktur organisasi, kebijakan dan praktek manajemen, hubungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karyawan tidak sesuai dengan budaya organisasi. Pengaruh positif ini terjadi karena budaya organisasi sesuai dengan iklim perusahaan yang ada di Pt. Indra Eramulti Logam Industri.

Hipotesis Keenam : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Komitmen Afektif (Y) Melalui Iklim Organisasi (Y) .

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa Kepemimpinan Transformasional Memiliki Pengaruh Terhadap Komitmen Afektif Melalui Iklim Organisasi Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. diketahui kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini dikarenakan hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pengaruh positif ini terjadi karena budaya organisasi sesuai dengan iklim perusahaan yang ada di Pt. Indra Eramulti Logam Industri.

Hipotesis Ketujuh : Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif (Y) Melalui Iklim Organisasi (Z).

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi Pada Pt. Indra Eramulti Logam Industri. Pengaruh signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang memungkinkan untuk mendorong komitmen afektif dalam mempengaruhi iklim organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik.

KESIMPULAN :

Berdasarkan pada hasil olah data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
3. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif .
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi.
6. Gaya kepemimpinan transformasional secara langsung memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.
7. Budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif melalui iklim organisasi.

SARAN :

Perusahaan memerlukan upaya untuk menyediakan pelatihan serta program pengembangan yang sesuai, dengan tujuan meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, para pemimpin dapat menginspirasi semangat dan memberikan apresiasi atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Melalui motivasi dan pengakuan yang diberikan oleh para pemimpin, ikatan dan kerja sama antara karyawan di dalam perusahaan dapat tumbuh dan berkembang.

Referensi

- [1]H. Jurnal, R. Abadiyah, and L. Ilviyah, “JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN PERAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MEMEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN IKM KONVEKSI,” *JIMAK*, vol. 1, no. 3, pp. 2809–2406, 2022.
- [2]E. I. Cahyaningrum and P. Prayekti, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 4, pp. 1107–1121, Jan. 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v4i4.843.
- [3]J. Pps, S. Mukmin, and I. Prasetyo, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” *J. Manajerial Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 123–136, Jan. 2021, doi: 10.37504/jmb.v4i2.297.
- [4]P. O. Sari, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN KONTINUANS DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KESIAPAN BERUBAH (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta),” *EXERO J. Res. Bus. Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 68–89, Nov. 2018, doi: 10.24071/exero.2018.010104.
- [5]Kania Laelawati, “ARTIKEL DISERTASI (KANIA -1990010036)”.
- [6]F. Kurniatul Adawiyah, Heru Kurnianto Tjahjono, “No PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN JNE BANTEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” vol. 4, no. 1, pp. 88–100, 2557.
- [7]F. Ekonomi dan Bisnis, I. Ana, R. Ula Ananta Fauzi, and P. Oktovita Sari, “SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI DIRI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAD,” 2022.
- [8]T. Winarsunu and U. Muhammadiyah Malang, “Konflik Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Afektif Organisasi Karyawan,” *Psyche 165 J.*, vol. 15, no. 1, 2022, doi: 10.35134/jpsy165.v1i1.1.
- [9]K. Cv and B. T. S. Gianyar, “0.24843/EJMUNUD.2022.v11.i10.p01,” vol. 11, no. 10, pp. 1751–1770, 2022.
- [10]V. Ilmawati, T. Winarsunu, and N. Hasanati, “Hubungan komitmen afektif dengan iklim organisasi dimediasi organizational citizenship behaviour pada karyawan,” *Psychol. J. Sci. Pract.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–32, 2021.
- [11]P. Y. Arimbawa and A. A. S. K. Dewi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 2, p. 845, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p10.
- [12]Fifi Nurafirah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt . Bank XYZ Cabang Tangerang,” *Fisip Ui*, pp. 1–120, 2012.
- [13]R. Waldianto, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu,” pp. 1–85, 2021.
- [14]H. Sukamto, Y. Junarto, T. Kaihatu, E. W. Kartika, M. Perhotelan, and U. K. Petra, “83905-ID-analisa-pengaruh-komitmen-afektif-komitm”.

