

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI**
(Studi Empiris Pada UMKM Keripik Singkong Rama Mungkid Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:
Rizki Arifiyanto
NIM. 19.0101.0002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, maka dari itu pengelolaan SDM yang baik di sebuah UMKM bukanlah merupakan suatu pilihan, namun merupakan suatu keharusan bagi organisasi jika ingin berkembang dan memiliki daya saing. Apabila perusahaan diisi oleh karyawan yang kurang baik dalam bekerja, maka sebaik apapun visi misi perusahaan yang telah dibentuk tidak akan maksimal dalam penerapannya sehingga perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan seluruh kemampuannya demi kepentingan perusahaan dan karyawan yang dapat bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sementara itu, karyawan mengharapkan perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil atas prestasi dan kinerja mereka. Apabila karyawan mendapatkan perhatian dari perusahaan, maka karyawan senantiasa akan memiliki komitmen organisasi dalam bekerja.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mempunyai kecintaan dan rasa tanggung jawab terhadap tempat kerjanya. Perusahaan tak terkecuali UMKM membutuhkan karyawan yang berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) komitmen organisasi adalah kemauan karyawan untuk memiliki suatu organisasi dengan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi

tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi dan bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu indikator dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional tersebut dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2014).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Menurut Ellys & Ie (2020) kepuasan kerja mengacu pada sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan mereka yang diungkapkan berdasarkan evaluasi karyawan pada situasi pekerjaan mereka saat ini. Karyawan yang merasa puas cenderung beradaptasi dengan baik pada kondisi kerja dibandingkan yang tidak puas, sehingga membuat karyawan menyatukan dirinya dengan kondisi kerja di perusahaan dan memilih untuk mempertahankan keanggotaan mereka serta meningkatkan loyalitas mereka pada perusahaan. Kepuasan kerja pada karyawan akan menyangkut komitmen karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin (Tanjung, 2020). Hasil penelitian dari Ellys & Ie (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Kharisma et al. (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Selain kepuasan kerja, budaya organisasi juga dapat memengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi bersama yang dipelajari oleh sekelompok kandidat organisasi ketika memecahkan masalah yang diadaptasikan secara eksternal dan diintegrasikan secara internal (Schein, 2009:27). Menurut Ellys & Ie (2020) budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai perusahaan yang ditetapkan dan dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut meliputi tata cara berbicara, bertindak, dan cara berperilaku, serta hal-hal yang diacu untuk menemukan solusi pada masalah terkait organisasi dan karyawan. Kharisma et al. (2019) mengemukakan budaya organisasi yang baik akan memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan didalam pengembangan dirinya dan menopang kesejahteraannya. Hasil penelitian dari Ellys & Ie (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Heriyanti & Zayanti (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang juga dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dan turut andil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi (Nababan et al., 2022). Keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan menjadi elemen penting sebagai penggerak bisnis yang paling efektif untuk mendukung kesuksesan

perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan akan memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Tanjung (2020) keterlibatan karyawan adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Hasil penelitian dari Nababan et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Rahmi & Mulyadi (2018) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga dapat memengaruhi komitmen organisasi. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai peran pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh secara mendalam terhadap para pengikutnya (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian dari Purnawati et al. (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun hasil yang berbeda terdapat pada

penelitian Syarief et al. (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Industri keripik singkong “Rama” adalah sebuah unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memproduksi dan menjual keripik dari olahan singkong. UMKM Rama dalam meningkatkan kualitas produknya dituntut untuk memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Organisasi yang sehat diawali dari komitmen karyawan yang memiliki loyalitas akan kemajuan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Terdapat persoalan komitmen di dalam organisasi UMKM Keripik Singkong Rama dimana jumlah masuk dan keluar karyawan pada UMKM Keripik Singkong Rama yang cukup tinggi dari tahun ke tahun. Hal ini mengakibatkan tingkat *turnover* karyawan di UMKM Rama semakin meningkat setiap tahunnya. Berikut adalah tingkat *turnover* karyawan UMKM Rama tahun 2020-2022:

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan UMKM Rama Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover</i> (%)
2020	51	5	4	52	7,76%
2021	52	8	6	54	11,32%
2022	54	6	7	53	13,08%

Sumber: UMKM Rama. Data diolah.

Tingkat *turnover* karyawan UMKM Rama mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020, tingkat *turnover* karyawan UMKM Rama sebesar 7,76% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 4 orang. Pada tahun

2021, tingkat *turnover* karyawan UMKM Rama naik menjadi 11,32% dengan sebanyak 6 karyawan keluar. Pada tahun 2022, tingkat *turnover* karyawan UMKM Rama kembali naik menjadi 13,08% dengan karyawan keluar berjumlah 7 orang. Tingkat *turnover* karyawan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%. Data pada tabel 1.1 mengindikasikan ada masalah di *turnover intention* karyawan UMKM Rama yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Ellys & Ie (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel keterlibatan karyawan dan kepemimpinan transformasional. Alasan menambahkan variabel keterlibatan karyawan yaitu karena keterlibatan karyawan yang tinggi akan menciptakan rasa memiliki pada perusahaan sehingga komitmen organisasi akan meningkat, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nababan et al. (2022) dan Kuwaitiningsih et al. (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan alasan menambahkan variabel kepemimpinan transformasional yaitu karena penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmi & Mulyadi (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena gap dan riset gap, maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama?
3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM Rama.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Akademisi

Bagi peneliti dan civitas akademik, penelitian ini merupakan proses belajar untuk lebih kritis dalam melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi karyawan, serta berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan literatur penunjang bagi civitas akademik dalam penelitian-penelitian sejenis.

2. Praktisi

Bagi Manajemen UMKM Rama penelitian ini dapat menjadi bahan masukan sebagai bahan informasi mengenai kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan transformasional.

Sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya di UMKM Rama.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bagian ini berisi uraian mengenai telaah teori, telaah penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi uraian mengenai jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dalam penelitian, variabel penelitian dan pengukuran, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi uraian mengenai analisis data dan pembahasan meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan dikemukakan hasil beserta kesimpulan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi dipelopori oleh Heider (1958) yang menjelaskan tentang bagaimana penyebab perilaku seseorang yang ditentukan apakah dari internal seperti sifat, karakter, dan sikap maupun eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Teori atribusi menerangkan pemahaman reaksi seseorang terkait sebuah peristiwa ataupun kejadian yang muncul di sekitar mereka. Teori atribusi juga memberikan keterangan lebih lanjut berkaitan dengan dampak yang terjadi pada sikap atau karakteristik seseorang, yang nantinya dapat digunakan sebagai prediksi terhadap perilaku individu khususnya dalam menghadapi suatu kondisi tertentu.

Penggunaan teori atribusi dalam penelitian ini diharapkan mampu menjawab hal-hal berkaitan dengan perilaku karyawan dalam berkomitmen terhadap organisasi. Heider (1958) berpendapat bahwa ada kekuatan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang, contohnya seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi karena karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja. Atribusi internal juga mencakup penyebab perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri individu akan nilai-nilai dan norma, misalnya ketika budaya organisasi dianggap sesuai dengan yang diyakini maka karyawan akan mempunyai komitmen untuk bertahan di organisasi. Teori atribusi juga menjelaskan bahwa sikap

dan karakteristik individu dapat dilihat dari perilakunya dalam menghadapi situasi tertentu, misalnya sikap karyawan untuk lebih terlibat yang mengindikasikan adanya komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Teori atribusi juga menjelaskan penyebab perilaku seseorang dari kekuatan eksternal, misalnya karyawan yang berkomitmen untuk bertahan di organisasi berdasarkan gaya kepemimpinan yang disukai.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Schermerhorn et al. (2012) komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan menurut Darmawan (2013:171) komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2016:122) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Edison et al. (2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi memiliki empat bentuk, yaitu:

a) Faktor Logis

Pertimbangan logis seperti karyawan yang memiliki jabatan yang menarik dan memiliki penghasilan yang cukup, menyebabkan seorang karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi.

b) Faktor Lingkungan

Penerapan lingkungan yang aman dan nyaman, dilibatkan dalam dalam segala kegiatan guna mencapai tujuan organisasi membentuk seorang karyawan agar berkomitmen.

c) Faktor Harapan

Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan karier yang lebih baik dan berkesempatan mendapatkan jabatan yang lebih layak.

d) Faktor Iklim Emosional

Terciptanya ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi misalnya seperti organisasi menerapkan suasana yang harmonis dalam bekerja dan rasa kekeluargaan.

Allen & Meyer (2013) mengemukakan 3 dimensi komitmen organisasi diantaranya sebagai berikut:

a) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Dimensi ini berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal tersebut. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan yang memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya.

b) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan akan tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

c) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Kepuasan Kerja

Widodo (2015:103) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Sinambela (2018) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan

kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Sutrisno (2017:77-78) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Kemauan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c) Gaji, hal ini lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e) Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- f) Faktor intrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- g) Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja.
- i) Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2015) mengemukakan budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang diadopsi oleh anggota suatu organisasi dan hal itu menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya. budaya organisasi sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pandangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang di luar suku, maka suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggotanya bersikap satu sama lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh model adat dan

filosofi dasar organisasi dan para pendirinya. Sistem nilai tersebut dibentuk menjadi aturan-aturan dan digunakan sebagai pedoman berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Rahmi & Mulyadi (2018) budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu untuk diajarkan kepada karyawan baru cara yang benar untuk melihat, berpikir dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada..

Menurut Miller (2014) budaya organisasi memiliki nilai-nilai utama dalam bentuk 8 asas sebagai berikut:

a) Asas Tujuan

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang menetapkan tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat bagi pelanggannya, serta dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja para karyawan. Pemimpin perusahaan harus mempunyai pandangan yang tinggi mengenai tujuan perusahaan dan membangkitkan para karyawannya untuk fokus ke arah tujuan itu. Para karyawan dapat dibangkitkan semangat dan tenaganya untuk memfokuskan pada produk dan pelanggan, yaitu produk yang sebaik mungkin, dan pelanggan yang sepuas mungkin.

b) Asas Konsensus

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang pemimpinnya mampu membuat keputusan secara bijaksana, yaitu keputusan bersama yang dibuat sebaik mungkin. Keputusan konsensus adalah keputusan kelompok, yang pada umumnya lebih kompleks, berjangka panjang, strategis, dan dicapai dengan pertimbangan cermat dari pengetahuan yang melibatkan banyak orang.

c) Asas Keunggulan

Keunggulan yaitu semangat yang menguasai kehidupan dan jiwa seseorang atau perusahaan. Keinginan atau motivasi keunggulan merupakan proses yang tidak pernah berakhir yang memberikan kepuasan tersendiri. Keunggulan hanya dapat dicapai sebagai hasil dari kemampuan mempelajari dan menanggapi keadaan lingkungan dengan cara-cara yang kreatif dan produktif.

d) Asas Kesatuan

Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, perasaan dibedakan harus diubah menjadi perasaan satu, demi keberhasilan perusahaan. Perbedaan-perbedaan yang salah dan tidak menyenangkan baik antara manajemen dan non-manajemen, akan menyebabkan kebencian, ketidakpuasan, dan ketidakefisienan dalam manajemen. Asas kesatuan membuat perusahaan tidak lagi terpecah-pecah dalam kelas-kelas secara tradisional.

e) Asas Prestasi

Perilaku yang dihargai akan meningkatkan prestasi. Menghargai prestasi karyawan dapat dilakukan dalam bentuk pemberian upah, gaji, promosi, bonus, dan lain sebagainya. Semua ini adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang harus didistribusikan atas dasar prestasi.

f) Asas Empiris

Keberhasilan perusahaan di masa datang dan juga saat ini tergantung pada kemampuan untuk berpikir realistis, jelas, kritis dan kreatif. Untuk itu diperlukan data nyata atas dasar empiris, sepanjang waktu, yang perlu diketahui dan dilihat oleh para karyawan, dapat disusun dalam bentuk statistik, dan dapat dianalisis untuk keperluan pengambilan keputusan.

g) Asas Keakraban

Kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh dan penuh percaya, yang pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan. Keakrabanlah yang memungkinkan timbulnya kepercayaan, pengorbanan, dan loyalitas.

h) Asas Integritas

Organisasi yang memiliki integritas dapat memperoleh kepercayaan dari pihak lain. Integritas sangat diperlukan dalam perusahaan modern sekarang ini, karena integritas dapat menimbulkan

kekuatan untuk menciptakan dan memobilisasi energi luar, lebih-lebih dalam era globalisasi sekarang ini.

5. Keterlibatan Karyawan

As'ad (2012) mengemukakan keterlibatan karyawan adalah derajat dimana karyawannya terlibat dalam pekerjaan yang diembannya, kemudian orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Menurut DuBrin (2019) keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat investasi pribadi yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Keterlibatan karyawan dengan perusahaan akan memunculkan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan sehingga mereka akan memberikan upaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Febriansyah & Ginting (2020) Karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya dan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dan produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat karyawan keluar akan menurun.

Beberapa kondisi dapat memengaruhi keterlibatan kerja seseorang dalam organisasi. Menurut Luthans (2014) terdapat tiga kondisi psikologis yang bisa meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, seperti berikut:

- a) Perasaan berarti, secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah

merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

- b) Rasa aman, secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.
- c) Perasaan ketersediaan, secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

6. Kepemimpinan Transformasional

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para bawahannya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan juga mempunyai kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Sedangkan menurut Rahmi & Mulyadi (2018) kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Suharsaputra (2013) mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang ditetapkan.

Setiawan & Muhith (2013) mengemukakan terdapat empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a) *Idealized influence* atau kharisma. Dimensi ini didefinisikan sebagai pemimpin yang digambarkan oleh pengikutnya sebagai sosok yang dikagumi, dihargai, dan dipercayai.
- b) *Inspirational motivation* atau motivasi inspiratif. Dimensi ini didefinisikan sebagai pemimpin yang menunjukkan rasa percaya, meingkatkan pentingnya tujuan dan komitmen, serta sadar terhadap konsekuensi dari keputusan mereka.
- c) *Intellectual stimulation* atau stimulasi intelektual. Dimensi ini didefinisikan sebagai pemimpin yang menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
- d) *Individualized consideration* atau perhatian individual. Dimensi ini didefinisikan sebagai pemimpin yang dekat dengan individu. Dapat dilihat dari ciri-ciri dia yang membimbing, menghargai pendapat para pengikutnya, menasihati, dan mengetahui kebutuhan para pengikutnya.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini perlu dilakukan peninjauan terhadap berbagai penelitian sebelumnya guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa ulasan terkait penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Arfinasari & Prabowo (2022) yang meneliti tentang hubungan variabel gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan

dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel penelitian ini berjumlah 30 pekerja dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan peneliti adalah SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Nababan et al. (2022) melakukan penelitian mengenai hubungan variabel keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 350 responden. Alat analisis data menggunakan program SPSS dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dari Ellys & Ie (2020) meneliti mengenai hubungan variabel antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada 50 karyawan pada posisi non manajerial yang diperoleh dari perhitungan menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan oleh para peneliti adalah PLS-SEM dengan metode *bootstrapping*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Oupen et al. (2020) meneliti hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap

komitmen organisasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Alat analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda dengan bantuan aplikasi IBM Statistic SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian dari Tanjung (2020) meneliti mengenai hubungan variabel pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang dengan menggunakan sampling total. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Rahmi & Mulyadi (2018) melakukan penelitian mengenai hubungan variabel keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Sampel penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Analisis data dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS v.22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji serempak antara variabel keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh

positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnawati et al. (2017) meneliti hubungan variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan Parsial Least Square (PLS) Versi 20. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang dilihat secara internal atau eksternal. Kepuasan kerja dalam teori atribusi merupakan perilaku yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi secara internal. Perasaan puas dalam bekerja bisa muncul dari dalam karyawan itu sendiri. Jika karyawan merasa puas terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pula terhadap komitmen pada perusahaan. Kepuasan kerja yang terus meningkat akan menghasilkan komitmen organisasi yang semakin kuat pada karyawan. Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Ellys & Ie (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut berperilaku positif terhadap lingkungan sekitarnya dan akan memunculkan pengaruh yang baik bagi organisasi atau karyawan lain. Apabila rasa kepuasan baik maka komitmen organisasi akan semakin baik juga, karena semakin karyawan puas dengan hasil kinerjanya maka karyawan tersebut akan semakin loyal terhadap organisasinya. Hal tersebut sejalan pada penelitian Arfinasari & Prabowo (2022) dan Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi komitmen yaitu keyakinan dalam diri individu akan nilai-nilai dan norma yang dianut bersama dan dijadikan sebagai pedoman tingkah laku dalam hal ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi bersama yang dipelajari oleh sekelompok kandidat organisasi ketika memecahkan masalah yang diadaptasikan secara eksternal dan diintegrasikan secara internal (Schein, 2009:27).

Budaya organisasi yang baik akan memberikan kondisi dan situasi yang sesuai untuk karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut

dipandang cocok dan mampu mendukung karyawan di dalam pengembangan dirinya dan menopang kesejahteraannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kharisma et al. (2019) dan Ellys & Ie (2020) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan melalui hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Teori atribusi menjelaskan bahwa sikap dan karakteristik individu dapat dilihat dari perilakunya dalam menghadapi situasi tertentu. Dalam hal ini, keterlibatan karyawan adalah perilaku yang menunjukkan sikap individu yang bersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat investasi pribadi yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja (DuBrin, 2019).

Keterlibatan karyawan tidak terpisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, peningkatan keterlibatan karyawan dalam organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nababan (2022) dan Tanjung (2020) yang menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan melalui hipotesis sebagai berikut:

H3: Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

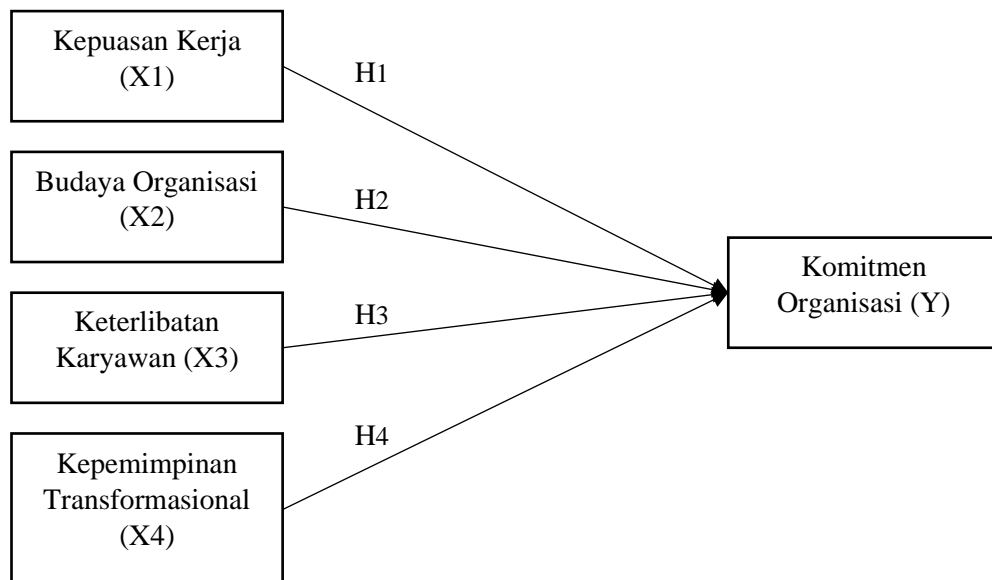
Teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang dalam bekerja yang dilihat secara internal atau eksternal. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi merupakan perilaku yang dilihat secara eksternal. Apabila seorang karyawan merasa senang dengan gaya kepemimpinannya maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para bawahannya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka dan juga mempunyai kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins & Judge, 2015)

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal kepada atasannya, sehingga pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan apa yang diharapkan oleh atasannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi & Mulyadi (2018) dan Oupen et al. (2020) yang menemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan melalui hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

D. Model Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, hasil penelitian terdahulu, tinjauan pustaka, dan perumusan hipotesis, maka dari itu pada penelitian ini dirumuskan pada kerangka dengan pengaruh variabel independen (X) berupa Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan dan Kepemimpinan Transformasional dengan variabel dependen (Y) yaitu Komitmen Organisasi. Berikut dapat digambarkan kedalam kerangka pikir pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/sumber yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:155). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Rama Mungkid Magelang yang berjumlah 54 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan mewakili populasi berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang digunakan apabila peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sebagian besar metode kuantitatif di dalam penelitian didasarkan pada penelitian terdahulu, sehingga alat penelitian dapat digunakan sebagai pertanyaan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber yang diberikan langsung ke peneliti. Data primer diperoleh

langsung dari jawaban responden dengan memberikan kuesioner tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan UMKM Rama Mungkid Magelang dan hasilnya akan diolah untuk ditarik menjadi kesimpulan. Responden akan menjawab beberapa pernyataan terkait variabel-variabel yang diteliti berupa kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi responden untuk tetap tinggal menjadi anggota suatu organisasi atau perusahaan, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai organisasi serta kesediaan berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Widjaja et al. (2018) sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif.
- 2) Komitmen berkelanjutan.
- 3) Komitmen normatif.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden mengenai perasaan dalam diri seseorang tentang pekerjaan yang sudah dilakukan. Sikap pada kepuasan kerja yaitu dengan senang melakukan tugasnya. Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang dikemukakan oleh Saputra & Wibawa (2019). Adapun indikator tersebut sebagai berikut:

- 1) Prestasi.
- 2) Pengakuan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri.
- 4) Pertumbuhan.
- 5) Kemajuan.

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi responden tentang nilai atau norma yang terdapat pada organisasi, sehingga berkembangnya budaya yang positif akan bermanfaat bagi operasional organisasinya. Variabel budaya organisasi diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Goller & Dewi (2020) sebagai berikut:

- 1) Tujuan.
- 2) Konsensus.

- 3) Keunggulan.
- 4) Kesatuan.
- 5) Prestasi.
- 6) Keakraban.
- 7) Integrasi.

d. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan persepsi responden atas keikutsertaan dalam memberikan kontribusi berupa sumber daya fisik, kognitif, dan emosional untuk tugas pokoknya. Indikator-indikator keterlibatan karyawan menurut Choo (2013) sebagai berikut:

- 1) Komunikasi karyawan.
- 2) Pengakuan dan penghargaan.
- 3) Pengembangan karyawan.

e. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah persepsi responden terkait dengan kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak mendalam pada para pengikut. Variabel ini diukur dengan 4 dimensi yang dikemukakan oleh Widjaja (2018). Adapun dimensi tersebut sebagai berikut:

- 1) *Idealized Influence* (kharisma).
- 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif).

- 3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).
- 4) *Individualized consideration* (perhatian individual).

2. Pengukuran Variabel

Di dalam kuesioner peneliti menyediakan butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang akan diberikan kepada responden, dan hasil dari data kuesioner akan diukur menggunakan skala likert. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa skor setiap instrumen yang digunakan skala likert dapat berupa antara lain:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

D. Uji Instrumen

a. Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2018) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan skor total yang ingin dikur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS.

Jika nilai signifikansi (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) $< 0,05$, maka terjadi hubungan yang signifikan atau valid.

b. Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:137). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian reliabilitas ditentukan dengan menghitung besarnya cronbach's alpha, di mana instrumen bisa dikatakan reliabel bila telah memiliki koefisien cronbach's alpha $> 0,60$. Sedangkan, apabila skor Cronbach's Alpha $< 0,6$ dengan begitu dapat dinyatakan item itu kurang reliabel.

E. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramal keadaan naik turunnya variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:302) analisis ini digunakan untuk mengukur adanya keterkaitan antara variabel dependen terhadap variabel independen dimana variabel independennya memiliki jumlah tidak hanya satu. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Suharyadi & Purwanto, 2016).

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	=	Komitmen Organisasi
α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	=	Koefisien regresi setiap variabel independen
X1	=	Kepuasan Kerja
X2	=	Budaya Organisasi
X3	=	Keterlibatan Karyawan
X4	=	Kepemimpinan Transformasional
ϵ	=	Standar error

b. Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Santoso, 2018:376). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R Square* karena metode analisis yang digunakan adalah metode *enter*.

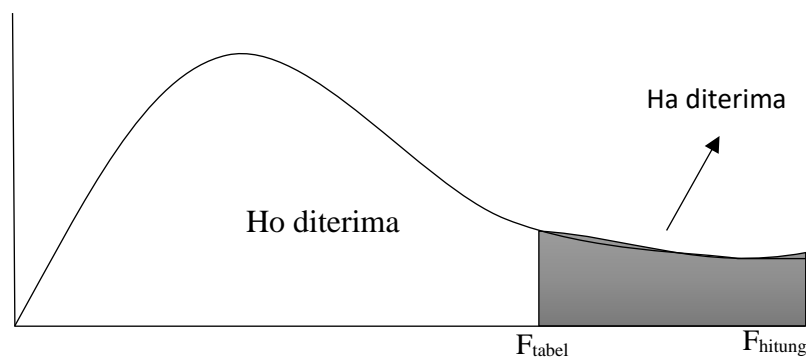
2. Uji Statistik F

Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k-1 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian:

Ha: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok.

H_0 : Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F

c. Uji Hipotesis

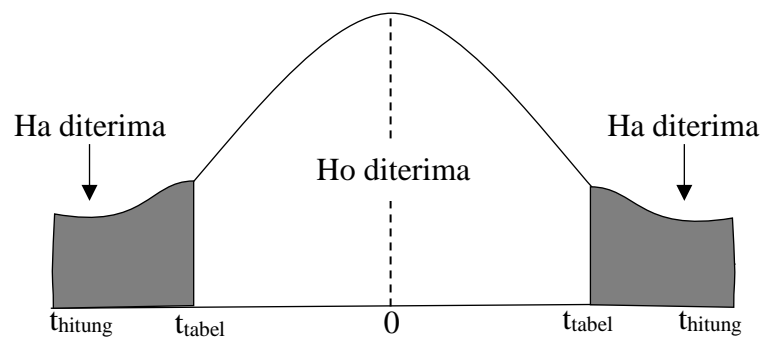
Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen

secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Ha: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau H_a diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen

H_0 : Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima atau H_a ditolak, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, variabel tersebut menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti bahwa semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan, maka komitmen organisasi pada karyawan UMKM Rama akan meningkat.
2. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, variabel tersebut menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti bahwa budaya organisasi yang baik dan dianggap sesuai oleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan UMKM Rama.
3. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, variabel tersebut menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka komitmen organisasi pada karyawan UMKM Rama akan meningkat.
4. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, variabel tersebut menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan UMKM Rama.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada karyawan di satu UMKM saja sehingga hasil penelitian yang diperoleh tidak bisa digeneralisasikan dengan persepsi atau karakteristik dari temuan secara umum pada organisasi lain yang berbeda khususnya perusahaan besar, perusahaan jasa, atau perbedaan budaya, lingkungan, serta lingkup pekerjaannya.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel dimana variabel yang diteliti hanya terbatas pada kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan karyawan dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan masih ada variabel lain yang dapat ditinjau kembali yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi, misalnya kompensasi, pelatihan, dan OCB.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang diambil, maka diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Rama:
 - a. Pemilik usaha disarankan untuk selalu memperhatikan kepuasan karyawannya dengan mempertahankan pemberian gaji yang sesuai dengan kemampuan kerja setiap karyawan. Selain itu, pelatihan karyawan harus terus dilakukan agar keterampilan karyawan semakin meningkat dan mempunyai kesempatan untuk diposisikan pada bagian kerja yang lebih bagus.

- b. Sebagai sebuah organisasi, UMKM Rama disarankan dapat mempertahankan nilai-nilai yang sudah diterapkan seperti bekerja dengan jujur dan amanah serta saling peduli dengan sesama karyawan.
 - c. Pemilik usaha disarankan dapat melibatkan para karyawannya untuk ikut serta dalam memberikan ide-ide yang sifatnya inovatif seperti pemilihan varian rasa keripik singkong ataupun desain pengemasan yang akan dipasarkan ke konsumen.
 - d. Pemilik usaha disarankan untuk selalu memberikan inspirasi, motivasi dan semangat kepada karyawan. Selain itu, pemimpin perlu mendukung gagasan dan kreativitas karyawan dalam keterlibatan rancangan kegiatan pekerjaan. Pemimpin juga perlu mendukung peningkatan kinerja karyawan dengan selalu memberi perhatian dan evaluasi terhadap pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya:
- a. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti tentang komitmen organisasi pada perusahaan besar, perusahaan jasa, atau perusahaan dengan perbedaan budaya, lingkungan, serta lingkup pekerjaan yang berbeda.
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain terutama variabel mediasi atau moderasi untuk mengetahui variabel yang menjadi perantara atau kuat tidaknya variabel bebas yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, misalnya kompensasi, pelatihan, dan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arfinasari, H. D., & Prabowo, B. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 4, No. 6. 1768-1783.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Suan Choo, L., Mat, N., & Al-Omari, M. 2013. Organizational practices and Employee Engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing firms. *Business Strategy Series*, 14(1), 3-10.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darwati, Y. 2015. Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi Ditinjau dari Teori Atribusi dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Universum*. Vol. 9, No. 1. 57-65.
- DuBrin, A. J. 2019 *Fundamentals of Organizational Behavior, 6e*. United States: Academic Media Solutions.
- Edison, Emron, Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ellys, E., & Ie, M. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol 20, No. 1. pp. 75-84.
- Febriansyah, H. & Ginting, H. 2020. *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M., 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *EMJUNUD*. Vol. 9. No. 7. 2810-2829.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

- Heriyanti, S.S., & Zayanti, R. 2021. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *JESYA*. Vol. 4 No. 1. 267-277.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 21, No. 02. 135-150.
- Kuwaitiningsih, A., Setiadi, I. K., & Iswanto, A. H. 2021. Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen dan Perubahan Organisasi Di RSJPDHK. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. Vol. 4, No. 3. 298 – 314.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2016. *Human Resource Management, Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miller, J. G. 2014. Cultural Psychology: Implications for Basic Psychological Theory. *Psychological Science*. Vol. 10, No. 2
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. 2022. Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 9, No. 1. 9-17.
- 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*. Vol. 11, No. 1. 32-41.
- Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4, No 2. 36-54.
- Rahmi, A., & Mulyadi. 2018. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*. Vol. 6, No. 1, pp. 68-76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex. Media Komputindo.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. 2019 Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Vol. 19. No. 10, 20-33.

- Schein, E. H. 2009. *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M., Hunt, J.G. 2012. *Organizational Behavior*, 12 th edition. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Setiawan, B. A. & Muhith, A. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suharsaputra, U. 2013. *Administrasi Pendidikan, Edisi Revisi*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suharyadi, & Purwanto, S. K. 2016. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen Edisi 3 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syarief, A., Maarif, M. S., Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 8, No. 3. 173-188.
- Tanjung, H. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4, No. 2. 36-49.
- Widjaja, M. Y. A., Yasid, M., & Misno, A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 77–103.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.