

## SIKAP PIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI

Oleh : Fajar Susilowati

Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Jakarta (PNJ)  
Jl.Prof. Dr. G.A. Siwabessy, Kampus UI Depok.

### Abstrak

*Makalah ini menjelaskan hubungan korelasional antara pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan konstruksi di Indonesia. Penelitian ini dilakukan terhadap 42 karyawan perusahaan konstruksi yang berada pada tiga kota besar di Indonesia yaitu Jakarta, Semarang, dan Bandung. Pendidikan responden dalam penelitian ini minimal lulusan S1 dan memiliki pengalaman kurang lebih 5 tahun di bidang konstruksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Dari hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan komitmen karyawan pada perusahaan konstruksi, dimana jika kepemimpinan ditingkatkan maka komitmen karyawan juga akan meningkat. Dari hasil perhitungan prosentase pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan yaitu sebesar 12.39%. Sedangkan berdasarkan analisis regresinya diperoleh koefisien regresi sebesar 0.394, hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Karyawan memiliki hubungan yang positif atau searah dengan Kepemimpinan, sehingga setiap peningkatan satu satuan Komitmen Karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepemimpinan sebesar 0.394 satuan.*

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Perusahaan Konstruksi.*

### 1. Pendahuluan

Industri konstruksi merupakan salah satu bidang industri yang memiliki banyak tantangan dalam pengelolaan sumber daya terutama sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting, karena merupakan faktor kunci keberhasilan usaha khususnya bidang konstruksi dimana sebagian besar pekerjaan yang ada didalamnya dikerjakan dengan tenaga manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu tepat mutu, waktu, dan biaya.

Dalam upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka. Selain itu proses pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dilakukan untuk mendorong nilai, pola kepercayaan dan perilaku yang sesuai dengan budaya dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan pasti

akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai cara antara lain dengan memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu kepuasan karyawan terhadap pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya untuk menciptakan daya saing yang handal pada suatu organisasi dapat dilakukan dengan memaksimalkan kinerja masing-masing individu yang ada dalam organisasi karena pada dasarnya kinerja dari masing-masing individu tersebut dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dewasa ini perilaku atau gaya kepemimpinan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, karena gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi manapun dianggap penting dan dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja organisasi yang optimal tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penentu

kinerja organisasi. Oleh karena itu perlu diketahui lebih jauh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja dari karyawan khususnya pada perusahaan konstruksi di Indonesia.

Makalah ini akan menguji hubungan korelasi antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja, serta seberapa besar pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap masing-masing aspek di atas pada 62 karyawan level menengah ke bawah pada kontraktor besar yang ada di beberapa kota di Indonesia.

### **1.1. Kepemimpinan**

Definisi mengenai kepemimpinan cukup banyak. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Salah satu definisi kepemimpinan menyatakan bahwa "*leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*" (Sarros & Butchatsky dalam Fidiyanti, 2009). Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Banyak studi mengenai model kepemimpinan yang dibahas dari berbagai perspektif yang telah dilakukan oleh para peneliti. Berikut adalah dua model kepemimpinan yang paling umum dalam suatu organisasi :

#### **1.1.1. Model Kepemimpinan Transaksional**

Pengertian kepemimpinan transaksional (*Transactional Leadership*) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang

memotivasi bawahan melalui pemberian reward atas apa yang mereka lakukan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam melaksanakan pekerjaan terjadi transaksi, yaitu bawahan dijanjikan untuk diberi *reward* bila mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Karakteristik dari gaya kepemimpinan ini adalah mengetahui keinginan bawahan, memberikan imbalan atau janji, serta responsif terhadap kepentingan bawahan. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran sesuai dengan kontrak yang telah disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan.

#### **1.1.2. Model Kepemimpinan Transformasional**

Pengertian kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership*) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapainya sasaran organisasi untuk memuaskan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi. Kepemimpinan transaksional mendorong dan meningkatkan kesadaran bawahan akan pentingnya mendahulukan kepentingan kelompok untuk mencapai sasaran organisasi guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan gaya kepemimpinan ini diasumsikan bahwa bawahan akan lebih termotivasi untuk berbuat lebih banyak daripada biasa yang dilakukan dan diharapkan. Selain itu dengan gaya kepemimpinan ini umumnya bawahan akan merasa lebih percaya, kagum, loyal, dan respek terhadap pemimpin mereka.

### **1.2. Komitmen Organisasi**

Definisi komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Komitmen merupakan

sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Buchanan dalam Fidiyanti, 2009).

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris & Aranya dalam Fidiyanti, 2009). Dua pandangan tentang komitmen organisasi (*affective* dan *continuance*) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandang profesionalisme kewajiban sosial (Kalbers & Fogarty dalam Fidiyanti, 2009). Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Fidiyanti, 2009)

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran (deskriptif) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja dari karyawan khususnya pada perusahaan konstruksi di Indonesia. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kualitatif dengan menggunakan metode

pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner sebagai alat bantu utama dalam pengumpulan data. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Daftar pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan dua variabel utama, yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi.

## 3. Analisis Korelasi

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, kemudian dilakukan analisis terhadap hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen karyawan pada perusahaan konstruksi guna mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sarwono, 2006) :

- a. 0.00 : tidak ada korelasi antara dua variabel,
- b. >0.00 – 0.25 : korelasi sangat lemah,
- c. >0.25 – 0.50 : korelasi cukup kuat,
- d. >0.50 – 0.75 : korelasi kuat,
- e. >0.75 – 0.99 : korelasi sangat kuat,
- f. 1.00 : korelasi sempurna.

Sedangkan angka signifikansi memberikan gambaran sejauh mana kebenaran hasil riset yang diperoleh. Pada umumnya angka signifikansi yang digunakan sebesar 0.01; 0.05 dan 0.10. Dalam makalah ini digunakan angka signifikansi sebesar 0,01 dan 0,05. Pertimbangan penggunaan angka signifikansi ini didasarkan pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) yang diinginkan terhadap hasil yang diperoleh. Angka signifikansi sebesar 0.01 mempunyai pengertian bahwa tingkat kepercayaan atau tingkat keinginan terhadap kebenaran dalam riset ini adalah sebesar 99%. Sedangkan angka signifikansi sebesar 0.05, maka tingkat kepercayaannya adalah sebesar 95%. Pertimbangan lain penggunaan angka signifikansi yang

berbeda ini didasarkan pada jumlah sampel yang terbatas dan untuk angka signifikansi sebesar 0.05 ini dikarenakan pada angka signifikansi 0.01 sudah tidak memenuhi.

Hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan konstruksi ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

		Kepemimpinan	Komitmen Organisasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.352*
	Sig. (2-tailed)		.022
	N	42	42
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari Tabel 1 tersebut didapat koefisien korelasi sebesar 0.352 (>0.25 – 0.5) artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan konstruksi, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0.022 (kurang dari 0.05) menunjukkan bahwa tingkat kebenaran terhadap hasil yang diperoleh adalah 95% benar dapat diterima. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan konstruksi, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Analisis koefisien determinasi antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.102	5.000

a. Predictors : (Constant), Komitmen Organisasi

Dari analisis koefisien determinasi di atas dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> (R Square) adalah 0.124. Jadi sumbangan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen

organisasi adalah sebesar 12.4%, sedangkan sisanya sebesar 87.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4. Analisis Regresi

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, juga dianalisis terhadap hubungan regresi antara kepemimpinan dengan komitmen karyawan pada perusahaan konstruksi. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

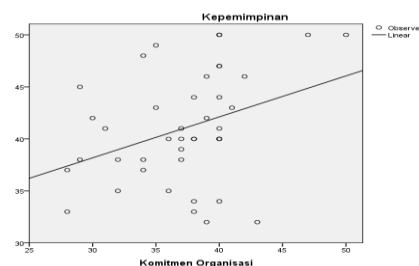
Tabel 3 Analisis koefisien regresi antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	26.358	6.196		4.254	.000
Komitmen Organisasi	0.394	.165	.352	2.382	.022

Dependent Variable : Kepemimpinan

Dari analisis koefisien regresi di atas dapat diketahui persamaan regresinya adalah  $y = 26.358 + 0.394x$ , dimana nilai a sebesar 26.358 menunjukkan variable y yang tidak terpengaruh oleh nilai x, atau dapat diartikan pada saat x sebesar 0 maka nilai y sebesar 26.358. Koefisien regresi sebesar 0.394, berarti x memiliki buhungan yang positif atau searah dengan y. Setiap peningkatan satu satuan x maka akan berpengaruh terhadap peningkatan y sebesar 0.394 satuan, Begitu juga sebaliknya setiap penurunan x sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap penurunan y sebesar 0.394 satuan

Berdasarkan urain Tabel 3 diatas, berikut adalah gambar grafik pencaran data antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan konstruksi (Gambar 1).



Gambar 1 Grafik pencarian data antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

## 5. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di Indonesia. Dari analisis data yang telah dilakukan menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 12.4%. Berdasarkan analisis regresinya diperoleh koefisien regresi sebesar 0.394, berarti Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang positif atau searah dengan Kepemimpinan, sehingga setiap peningkatan satu satuan Komitmen Organisasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepemimpinan sebesar 0.394 satuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djastuti, I, 2011, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1*, 1 – 19.
- Fidiyanti, N, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Kotamadya Surakarta)*, Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jaya, M. E. M, 2001, Hubungan Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim, Universitas Indonesia.
- Muhaimin, 2004, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang . Vol. 1 No. 1.
- Nopus, H. 2013, *Populasi dan Sampel*, Banjarmasin, Stikes Cahaya Bangsa Banjarmasin.
- Runtu, J. 2013, Whistleblowing Sebagai Ungkapan Loyalitas Karyawan: Peran Employability dan Keberanian Moral Karyawan. *Konferensi Nasional Ke-6* . Jakarta, Fakultas Bisnis UKWMS.
- Sandriati, L. 2010. *Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Psychological Climate Pada Turnover Intention (Studi Pada Pegawai Bank Swasta di Sukoharjo)*, Surakarta, Universitas Sebelas Maret.
- Setyawan, A. D. 2008, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Karesidenan Surakarta dan Yogyakarta, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Triana, Andi. 2008, Pengaruh Kepemimpinan dan Kondisi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos (Persero) Surakarta, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tumewu, E. L., Lumanauw, B., & Ogi, I, 2014, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2 No.1*, 532-542.
- Wijanto, E. A., & Sutanto, E. M. 2013, Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X, *AGORA Vol. 1, No. 1*.