

**RELATIONS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE WITH
COMMITMENT ORGANIZATION (Case PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Main Branch Pekanbaru)**

By :
Fransiska
Email: Shizuka565@yahoo.ci.id
Supervisor:
Dra.Hj. Lena Farida, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau Kampus Bina Widya JL. HR, Subrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293. Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Era of globalization, competition is getting tougher demands organizations that want to be able to continue to maintain the existence and success to make changes in accordance with the development of today's business world. Therefore we need leaders with transformational style. Actualization needs of employees and the articulation of a clear vision can increase organizational commitment of employees.

This study aims to determine the application of transformational leadership style and how the organization's commitment to PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Pekanbaru and the relationship between the two variables in the analysis of this study using a statistical techniques and models used in this study is the product moment correlation. The results showed that there is a strong relationship between transformational leadership style and organizational commitment on PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Pekanbaru, where the results of this calculation values obtained correlation coefficient of 0.612.

Thus it can be seen that the transformational leadership style has a strong relationship with the organization's commitment to the employees of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Pekanbaru.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu ciri utama kehidupan di masa sekarang dan masa yang akan datang adalah terjadinya perubahan yang sangat cepat di dalam lingkungan kehidupan manusia. Dalam perkembangan dan

perubahan itu akan mendorong persaingan antar perusahaan, sehingga organisasi atau perusahaan dituntut untuk berubah karena didorong oleh adanya persaingan yang semakin meningkat dan kompetitif, terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang yang sama.

Sehingga dalam situasi seperti ini diperlukan sosok pemimpin yang mampu melihat, menganalisis dan mendiagnosa perubahan lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Sebagai agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan di dunia luar, serta menganalisis bagaimana pengaruh dan akibatnya bagi organisasi.

Peranan seorang pemimpin sebagai penggerak sekumpulan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama sangatlah penting. Pemimpin adalah orang yang menjadi penggerak dan sumber motivasi bagi para pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Keteladanan, dedikasi, dan motivasi yang diberikan kepada pengikutnya menjadi penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya.

Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang dapat mentransformasi perubahan dan persaingan usaha guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang mampu mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian yang ada dalam organisasi dengan dan mau bekerja keras dalam mengubah organisasi menjadi lebih baik dimasa depan. Beberapa ciri tersebut terdapat dalam diri seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Praktek kepemimpinan transformasional terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan

kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi (Massi dan Cooke, 2000).

Persaingan yang semakin meningkat juga dihadapi oleh mereka, perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang ada di Indonesia. Salah satunya BNI. PT. Bank Negara Indonesia merupakan salah satu bank BUMN dan merupakan bank komersial tertua yang usianya sudah melebihi dari setengah dekade. Kesuksesan BNI dibuktikan dengan hadirnya cabang BNI di setiap daerah termasuk Pekanbaru. Kemajuan yang dialami oleh BNI tentu tidak lepas dari dukungan karyawan, yaitu komitmen dari karyawan terhadap perusahaan. Tinggi rendahnya komitmen organisasi turut pula dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpinnya. Indikasi menurunnya komitmen organisasi pada BNI Pekanbaru dilihat dari tingkat keluar masuk karyawan atau *labour turn over*, tingkat absensi, dan beberapa fenomena lainnya seperti turunnya kedisiplinan karyawan.

Pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, disertai juga dengan komitmen organisasi mereka. Komitmen organisasi sangat berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi. Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan bisnis yang semakin penuh persaingan turut pula didukung dengan sumber daya yang berkualitas, dalam hal ini karyawan. Apalagi jika karyawan tersebut memiliki skill yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi akan mengarahkan karyawan ke arah tujuan organisasi. Komitmen organisasi menjadi semakin penting, karena tingkat komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk melatih karyawan baru yang akan direkrutnya dan tentunya hal tersebut tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat. Sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi, mendapatkan tekanan dari perusahaan sehingga tempat kerja akibat persaingan yang semakin meningkat di abad 21, saat ini diselimuti oleh rasa takut akan pemecatan tenaga kerja, kehilangan keamanan kerja, perubahan besar dalam teknologi dan stres karena harus melakukan sesuatu lebih banyak. Disinilah posisi seorang pemimpin memainkan perannya yang sangat penting. Pemimpin perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen karyawan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi, dan memberikan dukungan kepada individu di organisasi (Thamrin, 2012).

Dalam mengartikulasikan visi, seorang pemimpin transformasional mengkomunikasikan kepada bawahan dengan gaya berbicara yang penuh emosional dan dramatis yang diwarnai dengan metafora dan simbol, sehingga visi itu sendiri jadi lebih menarik untuk didengar dan lebih mudah dimengerti oleh karyawan. Dengan visi yang jelas

karyawan akan menumbuhkan rasa bermaknaan diri di dalam kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengadakan serangkaian penelitian lebih lanjut guna mengetahui fakta yang terjadi di lapangan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi (Kasus PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru)

Kerangka Teoritis

Kepemimpinan

Siagian (2002) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya (Sutrisno, 2009). Robbin dan Judge (2011:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan (Wibowo, 2013:264). Jadi kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dan memotivasi mereka dalam hal bawahan atau kelompok agar dapat berperilaku seperti yang dikehendakinya demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yaitu sikap dan

tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan (Sutanto, 2000:31). Perilaku pemimpin disebut juga gaya kepemimpinan.

Menurut Burns (1978) menyebutkan kepemimpinan transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan (Safaria:2004).

Bass berpendapat (Ancok, 2012), ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yakni:

- a. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*) adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya.
- b. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Dalam menunjukkan aspek ini, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal.
- c. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*) adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karaywannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalm karier dan kehidupan mereka.
- d. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*) adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dlam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan (Luthans ,2006). Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (Luthans: 2006), yaitu:

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dlam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Metode Penelitian

Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Pekanbaru yang beralamat di jalan Jendral Sudirman nomor 119, Pekanbaru. Lokasi ini berada ditengah kota, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian dalam menjangkau lokasi penelitian tersebut.

Populasi dan Sampel

Penulis menentukan populasi seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Pekanbaru karena dinilai mempunyai pengetahuan dan pandangan serta mampu memberi tanggapan terhadap penelitian, selain itu populasi mewakili karakteristik/sifat yang hendak diteliti, yaitu berjumlah 69

orang karyawan pada tahun 2014. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012).

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisioner pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Pekanbaru ataupun wawancara (interview) yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di bank BNI Cabang Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang telah jadi dari perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup di mana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.

Selain kuesioner, juga digunakan wawancara. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden. Selain itu juga dapat menggali informasi tambahan baik dari responden, pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam

penelitian ini.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *corelasi product moment* dengan menggunakan program SPSS 20.

Hasil dan Pembahasan

Identitas responden

a. Umur Responden

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa responden yang mana merupakan para karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru, mayoritas berusia 24-32 tahun yaitu sebanyak 30 orang (43%), sedangkan responden paling sedikit berusia 42-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (12%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata usia para karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru berada pada usia produktif.

b. jenis kelamin

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa dapat diketahui bahwa jenis kelamin respondendalam penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 57 orang (57%) sedangkan respondenperempuan sebanyak 30 orang (43%).

c. masa kerja

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa lama bekerja responden yang paling banyak adalah 2-7 tahun yaitu sebanyak 22 responden (32%) dan yang paling sedikit adalah dengan lama bekerja 20-25 tahun yaitu sebanyak 10 responden (14%).

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Pekanbaru

Berdasarkan hasil rekapitulasi dapat diketahui bahwa tanggapan responden

terhadap gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan dari pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pertimbangan individual pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru berada pada interval skor 3756-4639 dalam kategori setuju dengan total skor 4467. Dapat disimpulkan 69 responden berpendapat setuju terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru atau sudah sesuai dengan persepsi dari karyawan atau bawahan.

Analisis Komitmen Organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Pekanbaru

Berdasarkan hasil rekapitulasi dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan dari komitmen afektif, komitmen lanjutan dan komitmen normatif pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru berada pada interval skor 2115-2612 dalam kategori setuju dengan total skor 2192. Dapat disimpulkan 69 responden berpendapat setuju terhadap komitmen organisasi yang ada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Pekanbaru

Koefisien Korelasi Person Product Moment

Untuk mengetahui besarnya hubungan gaya kepemimpinan

transformasional dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru digunakan koefisien korelasi *product moment*. Dengan menggunakan program SPSS maka didapatkan hasil korelasi dari gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi sebagai berikut :

Korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi memberikan nilai koefisien sebesar 0,612, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi dinilai kuat.

IV. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju. Artinya gaya kepemimpinan transformasional sudah dijalankan dengan baik dan tepat diterapkan pada perusahaan.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju. Artinya komitmen karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional

mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.

Saran

1. Agar kepemimpinan dapat berjalan lebih baik lagi, sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan keahliannya terhadap gayanya dalam hal memberikan motivasi dan menginspirasi agar karyawan bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa dan bangga akan pekerjaan dan tujuan dari organisasi tempatnya bekerja dengan menggunakan kata-kata yang dapat mendorong semangat karyawan.
2. Agar komitmen organisasi lebih tinggi, sebaiknya pimpinan hendaknya selalu berusaha membangun homogenitas, maksudnya pimpinan dapat menekan pentingnya kebersamaan karyawan karena memiliki nilai-nilai, norma dan keyakinan yang sama.
3. Dengan kuatnya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru, maka pimpinan sebaiknya harus lebih bisa meningkatkan meningkatkan kualitas mereka dalam menerapkan sikap-sikap yang menjadi kelemahan mereka seperti pada sub variabel motivasi inspirasional dan memperjelas penyampaian visi dan misi dengan cara yang menarik serta menginspirasi karyawan dalam bekerja untuk

mencapai hasil kerja dan karier setinggi-tingginya sehingga dengan demikian keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat berkurang dan mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Seharusnya untuk kedepan pimpinan dapat memperhatikan hal yang menjadi kelemahannya dan mempertahankan hal yang lainnya, sehingga dengan demikian akan mendapat respon balik dari karyawan dengan terciptanya kelayakan karyawan terhadap pimpinan dan hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

1. Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
2. Dewi, K.S. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM Denpasar*. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.
3. Kaihatu, T.S dan Wahyu A Rini. 2007. *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*. Jurnal. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
4. Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

5. Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.
6. Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
7. Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
8. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
9. Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
10. , Edi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
11. Taylor, Shelley E.et.al. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
12. Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
13. Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
14. Yusri. 2009. *Statistika Sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.